



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๒๗ - ๑๓๔/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา
ตามรายชื่อท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ [redacted] กรกฎาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] กับพวกรวม ๘ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายตามคำร้องให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นลูกจ้างบริษัท [redacted] จำกัด นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานตั้งแต่ ๐๗.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. มีวันทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาแตกต่างกัน มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายละเอียดตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย มีเวลาพักระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมง กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ ครั้ง ทุกวันที่ ๑ และ ๑๖ ของทุกเดือน โดยจ่ายเงินโดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร [redacted]

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ [REDACTED] คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน โดยสหภาพแรงงานเป็นผู้เก็บค่าบำรุงสมาชิกเอง สหภาพแรงงานฯ กับผู้ถูกกล่าวหาได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๒ และได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ [REDACTED] กันยายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ต่อมาวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน จำนวนประมาณ ๔ ข้อ ได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๒ ครั้ง ซึ่งในการเจรจาฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บันทึกการเจรจาและข้อตกลงทุกครั้ง ต่อมาวันที่ [REDACTED] ธันวาคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงไว้ต่อกัน โดยข้อตกลงฉบับดังกล่าวจะมีผลใช้บังคับ ๓ ปี นับตั้งแต่ได้รับการจดทะเบียน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้นำข้อตกลง ฉบับดังกล่าวไปจดทะเบียนกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๖๕ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน ปฏิบัติงานในส่วนรับคำร้องทุกข์ ของสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีบทบาทในการเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าว ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๘ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ได้มีส่วนในการเจรจาข้อเรียกร้อง ที่ผ่านมาสหภาพแรงงานได้มีการ ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างทุก ๓ ปี และสามารถเจรจากตกลงกันได้ด้วยดีมาโดยตลอด ต่อมาประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประธานสหภาพแรงงานไปพบ และได้แจ้งว่าของการ จ่ายสวัสดิการทั้งหมดเป็นระยะเวลา ๓ ปี เช่น เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการข้าวสาร เป็นต้น เนื่องจาก ขาดสภาพคล่องทางการเงิน และประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ซึ่งประธานสหภาพแรงงาน ไม่เห็นด้วยและขอให้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้ต่อกัน

ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการติดประกาศประชาสัมพันธ์ ในสถานประกอบการว่ามีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจาก ขาดสภาพคล่องทางการเงิน และมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย โดยไม่ได้ ระบุชื่อลูกจ้างและจำนวนลูกจ้าง ต่อมาประมาณสิ้นเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบและแจ้งด้วยวาจาว่ามีความจำเป็นต้องเลิกจ้างเนื่องจาก ประสบปัญหาขาดทุน และจะจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายกรณีเลิกจ้าง โดยให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยมีลูกจ้างอีก ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๘ ถูกเรียกไปพบเพื่อแจ้งการเลิกจ้าง ต่อมาประธานสหภาพแรงงาน ได้เข้าไปพบผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อสอบถามถึงหลักเกณฑ์ในการ คัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทั้ง ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาให้คำตอบว่าได้ปฏิบัติตาม คำสั่งของฝ่ายบริหาร และประธานสหภาพแรงงานได้มีการสอบถามในแผนกต่าง ๆ ก็ไม่ได้รับคำชี้แจงว่า ใช้หลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือก ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเรื่อง การเลิกจ้างพนักงาน ฉบับลงวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๖๖ เลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ให้มีผลการเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยหนังสือเลิกจ้างได้ระบุเหตุผลในการเลิกจ้างครั้งนี้ว่าเนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหา ทางเศรษฐกิจ ไม่มีงานเข้ามาทำการผลิตติดต่อกันกว่า ๓ ปี ขาดสภาพคล่องเงินลงทุนหมุนเวียนเพื่อบริหาร จัดการ จึงต้องปรับลดพนักงานตามนโยบายบริษัทฯ จึงพิจารณาเลิกจ้าง โดยจ่ายเงินชดเชยตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ได้รับเงินชดเชย

ตามกฎหมายแล้ว ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นลูกจ้างในฝ่ายผลิตโรงงาน
สาขาจังหวัด [REDACTED] จำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
รายอื่นจำนวน ๑๒ คน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานจังหวัด [REDACTED] จำนวน ๖ คน เป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานหรือไม่ ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๒๖ คน นอกจากผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานแล้ว ยังมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๓ คน ที่ถูกเลิกจ้างในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED]
นาง [REDACTED] และนาง [REDACTED] ส่วนลูกจ้างที่เหลือผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าเป็นสมาชิกหรือไม่
โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาใช้หลักเกณฑ์ใดในการคัดเลือกลูกจ้างเพื่อเลิกจ้างในครั้งนี้
เนื่องจากได้สอบถามถึงหลักเกณฑ์ดังกล่าวจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ก็ไม่ได้รับ
การชี้แจงในเรื่องดังกล่าว ประกอบกับในปี ๒๕๖๓ ซึ่งเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
(COVID-๑๙) โดยผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าวแต่ก็ไม่ได้มีการเลิกจ้างลูกจ้าง
ในสถานประกอบการกิจการแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสประจำปีทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีตาม
อายุงานของลูกจ้าง ในวันที่ [REDACTED] ธันวาคม ของทุกปี และเดิมการปรับค่าจ้างประจำปี ผู้ถูกกล่าวหา
จะประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจะปรับเงินขึ้นทุกสิ้นปี แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาวิธีการ
หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบ
ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการปรับเงินขึ้นประจำปีมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน และไม่มีประเมินผลการ
ปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งที่ผ่านมาในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับค่าจ้างตามนโยบายการกำหนดขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ
ที่รัฐบาลประกาศเท่านั้น

ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้หัวหน้างานแต่ละแผนกทราบว่าประสบปัญหาการขาดทุนในทุกปี
โดยหัวหน้างานได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ทราบถึงปัญหาดังกล่าว ซึ่งก่อนการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๖ คน
รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาในการลดค่าใช้จ่าย โดยให้
แต่ละแผนกปิดไฟที่ไม่จำเป็นเพียงเท่านั้น ส่วนในปี ๒๕๖๓ ที่ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนก็ไม่ได้
มีมาตรการในการลดค่าใช้จ่ายหรือลดจำนวนลูกจ้างลง โดยสหภาพแรงงานได้เสนอให้ผู้ถูกกล่าวหา
เปิดโครงการสมัครใจลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เปิดโครงการดังกล่าวตามที่สหภาพแรงงานเสนอ
และหลังจากมีการเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คนแล้ว ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้าง
รับเหมาค่าแรงมาปฏิบัติงาน แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ไม่ทราบว่าจำนวนเท่าใด โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน
ทราบว่าในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ถูกฟ้องร้องจากลูกค้าและแพคคีทำให้ต้องจ่ายเงินชดเชย และในส่วนคดี
อื่น ๆ ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ไม่ทราบรายละเอียด

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล นาย [REDACTED]
[REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน และนาง [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้รับมอบอำนาจ
ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา ตลอดจน นำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [REDACTED]
[REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการผลิต [REDACTED]
สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED]

และมีสำนักงานสาขาโรงงานตั้งอยู่ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ปัจจุบัน มีลูกจ้างรวมประมาณ [REDACTED] คน โดยโรงงานสาขา [REDACTED] แบ่งการทำงานเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายโรงงาน ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ และฝ่ายบุคคล โดยฝ่ายโรงงานแบ่งเป็น ๕ แผนก [REDACTED] ซึ่งมีกระบวนการผลิตตั้งแต่เริ่มตัดแต่งประกอบ โครงสร้างงานหลัก ซึ่งมีลำดับการบังคับบัญชา คือ ผู้จัดการ วิศวกร Supervisor และโฟร์แมน ตามลำดับ เดิมในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน [REDACTED] คน แบ่งเป็นสำนักงาน [REDACTED] จำนวน [REDACTED] คน โรงงาน [REDACTED] จำนวน [REDACTED] คน แยกเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน [REDACTED] คน และลูกจ้างรับเหมา ค่าแรงงาน จำนวน [REDACTED] คน ฝ่ายติดตั้ง จำนวน [REDACTED] คน ฝ่ายบริการ จำนวน [REDACTED] คน และนักศึกษาฝึกงาน จำนวน [REDACTED] คน และในเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๖ มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน [REDACTED] คน แบ่งเป็นสำนักงานสมุทรปราการ จำนวน [REDACTED] คน โรงงานจังหวัดปราจีน จำนวน [REDACTED] คน แยกเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน [REDACTED] คน และลูกจ้าง รับเหมาค่าแรง จำนวน [REDACTED] คน ฝ่ายติดตั้ง จำนวน [REDACTED] คน ฝ่ายบริการ จำนวน [REDACTED] คน และนักศึกษาฝึกงาน จำนวน [REDACTED] คน

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๘ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ แต่ทราบว่า มีสหภาพแรงงาน [REDACTED] ในสถานประกอบกิจการ และทราบว่าสหภาพแรงงานฯ มีสมาชิกจำนวนเท่าใด เนื่องจากเคยยื่นเรื่องขอให้นายทะเบียนตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ โดยสหภาพแรงงานฯ กับผู้ถูกกล่าวหาได้ทำบันทึก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๒ และได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ [REDACTED] กันยายน ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ต่อมาวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน จำนวนประมาณ ๔ ข้อได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๒ ครั้ง ซึ่งข้อ เรียกร้องสามารถเจรจากตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] ธันวาคม ๒๕๖๔ ไว้ต่อกัน มีผลใช้บังคับ ๓ ปี นับตั้งแต่ที่ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนซึ่งข้อตกลง ได้รับการจดทะเบียนแล้วเมื่อวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๖๕ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ มีบทบาทในการเป็นผู้แทนเจรจา ข้อเรียกร้องดังกล่าว ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๘ ไม่ได้มีส่วนในการเจรจาข้อเรียกร้อง ที่ผ่านมาสหภาพแรงงาน ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างทุก ๓ ปี และสามารถเจรจากตกลงกันได้ด้วยดีมาโดยตลอด ต่อมาประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้หารือกับประธานสหภาพแรงงาน เรื่องของการ จ่ายสวัสดิการทั้งหมดเป็นระยะเวลา ๓ ปี เช่น เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการข้าวสาร เป็นต้น เนื่องจากขาด สภาพคล่องทางการเงิน และประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ซึ่งประธานสหภาพแรงงานไม่เห็นด้วยและขอให้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ได้ทำไว้ต่อกัน

ในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา ประสบภาวะขาดทุน [REDACTED] ล้านบาท เนื่องจากลูกค้า ยกเลิกสัญญา เป็นเงินจำนวนประมาณหนึ่งร้อยกว่าล้าน ถึงแม้ในปี ๒๕๖๓ จะประสบปัญหาขาดทุนแต่มี คำสั่งซื้อมาเข้าทำให้ไม่ได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทำไร [REDACTED] ล้านบาท และในปี ๒๕๖๕ มีกำไร [REDACTED] ล้านบาท ซึ่งตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการลงทุนสั่งซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศ ตามคำสั่งซื้อชิ้นงานจากลูกค้าและได้เริ่มต้น

ดำเนินการผลิตชิ้นงานมาจนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ปรากฏว่าลูกค้าได้ขอยกเลิกคำสั่งซื้อ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาสูญเสียเงินในการลงทุนผลิตชิ้นงานประมาณสองร้อยยี่สิบล้านบาท ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้ารายอื่นที่เป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานในระยะยาวมาแล้วประมาณ ๑ ปีครึ่ง เพื่อให้มีผลกำไรมาเสริมสภาพคล่องทางการเงินของผู้ถูกกล่าวหา จะมีเพียงลูกค้ารายย่อยซึ่งเป็นงานซ่อมชิ้นงาน โดยได้รับรายได้ไม่เพียงพอเนื่องจากงานซ่อมมีรายได้เพียงหลักหมื่นถึงหลักแสนต่องานเท่านั้น ทำให้ผู้ถูกกล่าวหา มียอดภาระหนี้สินจนถึงปัจจุบันจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันถูกเจ้าหนี้ติดตามทวงหนี้เป็นประจำ อีกทั้งมีลูกหนี้ที่คาดว่าจะจัดเก็บไม่ได้ประมาณ [REDACTED] ล้านบาท โดยเมื่อวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ศาลจังหวัด [REDACTED] ได้มีหมายบังคับคดีโดยเจ้าหนี้ที่บังคับคดีจัดการยึดอายัดทรัพย์สินในบัญชีเงินฝากธนาคาร [REDACTED] เป็นเงินจำนวนประมาณ [REDACTED] บาท และในปี ๒๕๖๖ ยังถูกฟ้องร้องให้ชำระหนี้และค่าเสียหายอีกจำนวนมาก ซึ่งผลประกอบการ ณ วันที่ [REDACTED] สิงหาคม ๒๕๖๖ ประสิทธิภาพขาดทุน [REDACTED] ล้านบาท ทำให้ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบันมีการขาดทุนสะสม [REDACTED] ล้านบาท

รายละเอียดยอดการสั่งซื้อ ปริมาณการผลิต และยอดขาย ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

ปี	ยอดขาย	กำไร (ขาดทุน)	กำไร (ขาดทุนสะสม)
๒๕๖๓	[REDACTED] ล้านบาท	([REDACTED] ล้านบาท)	([REDACTED] ล้านบาท)
๒๕๖๔	[REDACTED] ล้านบาท	([REDACTED] ล้านบาท)	([REDACTED] ล้านบาท)
๒๕๖๕	[REDACTED] ล้านบาท	([REDACTED] ล้านบาท)	([REDACTED] ล้านบาท)
๒๕๖๖ (ส.ค.)	[REDACTED] ล้านบาท	([REDACTED] ล้านบาท)	([REDACTED] ล้านบาท)

รายละเอียดหนี้สินของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ ถึงเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖

รายการหนี้สิน	ยอดรวม	ยอดค้างชำระ
หนี้สินจากร้านค้า	[REDACTED] ล้านบาท	[REDACTED] ล้านบาท
หนี้สินจากร้านค้าต่างประเทศ	[REDACTED] ล้านบาท	[REDACTED] ล้านบาท
หนี้สินจากธนาคาร [REDACTED]	[REDACTED] ล้านบาท	[REDACTED] ล้านบาท
หนี้สินจากการกู้ยืม	[REDACTED] ล้านบาท	[REDACTED] ล้านบาท
รวม	[REDACTED] ล้านบาท	[REDACTED] ล้านบาท

รายละเอียดลูกหนี้ที่คาดว่าจะไม่สามารถเรียกเก็บได้

ยอดทั้งหมด	ยอดชำระ	ยอดค้างชำระ	ยอดที่ยังไม่ได้จัดเก็บ
■■■■■■■■■■ บาท	■■■■■■■■■■ บาท	■■■■■■■■■■ บาท	■■■■■■■■■■ บาท
รวมที่ไม่สามารถจัดเก็บได้		■■■■■■■■■■ บาท	

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นมาประมาณ ๖ ปี ซึ่งผู้รับมอบอำนาจผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบและผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการแจ้งไขปัญหาเรื่องการขาดทุน และการขาดสภาพคล่องด้านการเงินอย่างไบบ้าง ทราบแต่เพียงว่าในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยกเลิกการเข้าสำนักงานที่ต้องเข้าประมาณเดือนละสามแสนบาท โดยย้ายสำนักงานไปรวมกับบริษัท ■■■■■■■■■■ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทแม่ โดยจ่ายค่าเช่าให้เดือนละประมาณสามหมื่นบาท และในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยกเลิกการทำงานล่วงเวลาของฝ่ายโรงงาน ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ต่อมาประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย ■■■■■■■■■■ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้เชิญประธานสหภาพแรงงาน หรือเป็นการส่วนตัวถึงปัญหาในเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการชุดทำงาน ค่าข้าว และสวัสดิการต่าง ๆ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งกับประธานสหภาพแรงงานว่า ประสบภาวะขาดสภาพคล่องทางการเงิน และผลการประกอบกิจการที่ขาดทุน โดยได้เสนอใช้มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ประธานสหภาพแรงงานไม่เห็นด้วย ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ให้ไว้ต่อกัน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ ฉบับลงวันที่ ■■■■■■■■■■ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สถานะและความจำเป็นในการรักษาองค์กรบริษัท ระบุว่า “สืบเนื่องจากบริษัทฯ ได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจในหลายประการในรอบ ๓ - ๔ ปีที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเกิดโรคโควิด - ๑๙ ระบาด ปัญหาจากลูกค้าชะลอการชำระเงินค่าสินค้า ปัญหาสงครามในยุโรป ปัญหาการถูกแย่งงานจากผู้ประกอบการสัญชาติจีน จึงทำให้บริษัทฯ ประสบกับภาวะการขาดทุนต่อเนื่องมาหลายปี ทำให้บริษัทฯ ขาดสภาพคล่องทางการเงินหมุนเวียนเพื่อการบริหารจัดการ และเพื่อชำระค่าสินค้าแก่ซัพพลายเออร์ ซึ่งเป็นผู้ส่งสินค้าอุปกรณ์และวัตถุดิบต่าง ๆ ในการผลิตให้แก่บริษัทฯ เป็นจำนวนมาก ดังนั้น บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการใหม่ โดยเปลี่ยนการทำธุรกิจ จากการผลิตถึงแรงดันประเภทต่าง ๆ และงานรับจ้างผลิตประกอบงานหลักทั่วไป จึงมีความจำเป็นต้องปรับลดแผนกและกำลังคนลงตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อรักษาองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการคงอยู่ต่อไปได้ บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการลดจำนวนพนักงานบางคน บางแผนก ทั้งนี้บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายต่อไป” โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ติดประกาศในสถานประกอบการให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งการลดจำนวนลูกจ้างลงนั้นผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะลดจำนวนลูกจ้างลงกี่คน และไม่ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะลดค่าใช้จ่ายจากการเลิกจ้างลูกจ้างให้ได้จำนวนเท่าใด และในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้หัวหน้างานสำรวจลูกจ้างในแผนกที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ และที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ทั้งสำนักงานใหญ่จังหวัด ■■■■■■■■■■ และโรงงานสาขาจังหวัด ■■■■■■■■■■ โดยไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน แต่ให้ผู้จัดการแต่ละแผนกประเมินตามความเหมาะสม

ซึ่งในฝ่ายโรงงานจังหวัด [REDACTED] พิจารณาจาก ความสามารถในการทำงาน การให้ความร่วมมือในการทำงาน และการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และสถิติการขาดลามาสาย ส่วนสำนักงานใหญ่จังหวัด [REDACTED] พิจารณาจาก ความสามารถในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน สถิติการขาดลามาสาย ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี และความซื่อสัตย์ของงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาจากดุลพินิจและไม่มีแบบฟอร์ม เป็นลายลักษณ์อักษรในการประเมินลูกจ้างแต่อย่างใด โดยสำนักงานใหญ่จังหวัด [REDACTED] ได้ส่งรายชื่อ ลูกจ้าง จำนวน ๖ คน และสำนักงานโรงงานสาขาจังหวัด [REDACTED] ได้ส่งรายชื่อลูกจ้าง จำนวน ๒๐ คน แยกเป็นฝ่ายโรงงาน ๑๙ คน และฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ๑ คน โดยฝ่ายโรงงานมีลูกจ้างที่ปฏิบัติงานใน ๓ แผนกที่ถูกเลิกจ้าง ได้แก่ แผนกผลิต เลิกจ้างจำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๔ และที่ ๖ และที่ ๘ แผนกสนับสนุน เลิกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๕ และที่ ๗ แผนกเตรียมพัสดุถูกเลิกจ้างจำนวน ๕ คน รวมลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดจำนวน ๒๖ คน โดยให้การเลิกจ้างมีผลในวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ และต่อมา ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ลดเงินเดือนผู้บริหาร จำนวน ๔ คน ลงจำนวนร้อยละสิบ รวมถึงลดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของผู้บริหารอีกด้วย ซึ่งรายละเอียดจำนวนเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาคาดว่าจะสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ มีดังนี้

รายการลดค่าใช้จ่าย	ร้อยละที่ลด	ค่าใช้จ่ายที่ลดได้ต่อปี (บาท)
เงินเดือนผู้บริหาร	๒๐	[REDACTED]
ลดจำนวนพนักงานรายวัน	๑๐	[REDACTED]
ค่าล่วงเวลา	๑๐๐	[REDACTED]
เงินโบนัสประจำปี	๑๐๐	[REDACTED]
ค่านายหน้า	๙๕	[REDACTED]
MA Program Oracle	๑๐๐	[REDACTED]
ค่ารับรองลูกค้า	๙๐	[REDACTED]
ประกันสุขภาพผู้บริหาร	๑๐๐	[REDACTED]
ค่าจอดรถ	๑๐๐	[REDACTED]
ย้ายสำนักงาน	๘๐	[REDACTED]
รวมทั้งหมด		[REDACTED]

ตั้งแต่สิ้นเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้ทยอยเรียกลูกจ้างตามรายชื่อจำนวน ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน มาชี้แจงเหตุผลและบอกกล่าวล่วงหน้าให้ทราบถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง โดยให้ลูกจ้างทั้ง ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ปฏิบัติงานจนถึงวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๖๖ และได้มีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ และได้จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย หนังสือใบผ่านงาน โดยในหนังสือเลิกจ้างได้ระบุเหตุผลการเลิกจ้างว่า “เนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่มีงานเข้ามาทำการผลิตติดต่อกันกว่า ๓ ปี ขาดสภาพคล่องเงินลงทุนหมุนเวียนเพื่อบริหารจัดการ จึงต้องปรับลดพนักงานตามนโยบายของบริษัทฯ” ซึ่งค่าชดเชยทั้งหมดได้จ่ายให้กับลูกจ้างทั้ง ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ครบถ้วนแล้ว หลังจากเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาลดค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างรายวันลงจำนวนประมาณสองแสนบาทต่อเดือน และลดค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างรายเดือนลงประมาณสี่แสนบาทต่อเดือน ซึ่งหลังจากการเลิกจ้างดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างเพิ่มเติม และไม่ได้รับสมัครลูกจ้างเข้ามาทดแทนการเลิกจ้างในครั้งนี้แต่อย่างใด ซึ่งเดิมผู้ถูกกล่าวหา มีค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างทั้งรายวันและรายเดือนรวมเป็นเงินจำนวนประมาณ ๑๐ ล้านบาทต่อปี โดยปัจจุบันจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับอยู่ปัจจุบัน แต่ผู้ถูกกล่าวหายังไม่มีแผนการลดจำนวนลูกจ้างลง แต่หากในอนาคตไม่มีปริมาณงานเข้ามาอาจทำให้ต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพิ่มเติม

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างทุกคนทุกปี โดยแบ่งเป็น ๔ เกรด ได้แก่ เกรด A เกรด B เกรด C และเกรด D โดยไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้กับลูกจ้างทราบ และไม่ได้ปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างมาแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ส่วนเงินโบนัสประจำปีได้จ่ายให้กับลูกจ้างรายวัน ตามอายุงาน โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างในฝ่ายโรงงานรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน แต่ละตำแหน่ง ๒ ปีซ้อนหลังมีรายละเอียดดังนี้

ผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ (เกรด)	ตำแหน่ง (จำนวน)	เกรด A	เกรด B	เกรด C	เกรด D
๑ (B)	ช่างเชื่อม (๒๐)	๑๐	๑๐	-	-
๒,๓,๖,๗ (B,C,C,C)	ผู้ช่วยช่าง (๓๒)	๑๐	๑๓	๙	-
๔ (C)	ช่างประกอบ ๑ (๒๗)	๕	๑๔	๗	๑
๕ (C)	ช่างซ่อมบำรุง (๒)	-	๑	๑	-
๘ (B)	ช่างประกอบ ๒ (๒๙)	๑๘	๑๐	๑	-

ผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖

ผู้กล่าวหาที่ (เกรต)	ตำแหน่ง (จำนวน)	เกรต A	เกรต B	เกรต C	เกรต D
๑ (C)	ช่างเชื่อม (๒๑)	๙	๗	๕	-
๒,๓,๖,๗ (C,C,C,C)	ผู้ช่วยช่าง (๒๘)	๘	๖	๙	๕
๔ (C)	ช่างประกอบ ๑ (๒๓)	๑	๘	๑๐	๔
๕ (C)	ช่างซ่อมบำรุง (๒)	-	-	๒	-
๘ (B)	ช่างประกอบ ๒ (๒๗)	๗	๑๐	๗	๓

ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีปริมาณงานที่ลดลง และมีหนี้สินจำนวนมาก ทำให้ประสบภาวะขาดทุนสะสมต่อเนื่องมาหลายปี และขาดสภาพคล่องทางการเงินหมุนเวียนเพื่อบริหารจัดการ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้สามารถดำเนินกิจการให้คงอยู่ต่อไปได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ณ บัดลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลใช้บังคับ ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ข้อตกลงได้รับการจดทะเบียน ซึ่งข้อตกลงได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๘ คน จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และเมื่อการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๘ คน จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๘ คน เพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีปริมาณงานที่ลดลง และมีหนี้สินจำนวนมาก ทำให้ประสบภาวะขาดทุนสะสมต่อเนื่องมาหลายปี และขาดสภาพคล่องทางการเงินหมุนเวียนเพื่อบริหารจัดการ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๒๖ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๘ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ ณ บัดลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สถานะและความจำเป็นในการรักษาองค์กรบริษัทฯ ซึ่งมีรายละเอียดว่าจะมีการลดจำนวนลูกจ้างลง

บางคนบางแผนก และได้ติดประกาศในสถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งการลดจำนวนลูกจ้างลงนั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะลดจำนวนลูกจ้างลงกี่คน และไม่ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะลดค่าใช้จ่ายจากการเลิกจ้าง ลูกจ้างให้ได้จำนวนเท่าใด โดยไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งเป็นการพิจารณาจากดุลพินิจ และไม่มีแบบฟอร์มในการประเมินคัดเลือกลูกจ้างที่จะต้องถูกเลิกจ้าง ประกอบกับ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีมาตรการเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการประสพภาวะขาดทุนที่ชัดเจน โดยผู้ถูกกล่าวหามุ่งเน้น ในการเลิกจ้างลูกจ้างก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นการเลิกจ้างโดยกระทำไปเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหา ที่จะลดต้นทุนเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ทำให้ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของลูกจ้างเนื่องจากขาดรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ ดำเนินการอย่างสุดความสามารถในการแก้ไขปัญหา หรือการเปิดโครงการสมัครใจลาออก และไม่ปรากฏ ข้อเท็จจริงใดๆว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ได้กระทำการอันเป็นความผิดตามข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม

) อนึ่ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินรวม ๑๕,๗๓๗,๘๐๘ บาท (สิบห้าล้านเจ็ดแสนสามหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยแปดบาทถ้วน) ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้จ่ายค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้โดยหลักเกณฑ์การ พิจารณาค่าเสียหายนั้น พิจารณาจากอายุการทำงานของผู้กล่าวหาโดยอายุการทำงานไม่เกิน ๑ ปี ให้จ่าย ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๖๐ วัน อายุการทำงานเกิน ๑ ปี เพิ่มค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้าง สุดท้ายปีละ ๓๐ วัน ทั้งนี้ เศษของปีถ้าถึง ๖ เดือน ให้ถือว่ามียอายุการทำงาน ๑ ปี จากข้อเท็จจริง ผู้กล่าวหาที่ ๑ มียอายุการทำงาน ๒๑ ปี ๑๑ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๕๖๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๓๓๔,๘๘๐ บาท (สามแสนสามหมื่นสี่พันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๒ มียอายุการทำงาน ๑๒ ปี ๑๐ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๔๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๑๒๓,๗๖๐ บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นสามพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๓ มียอายุการทำงาน ๔ ปี ๙ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๔๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๕๓,๐๔๐ บาท (ห้าหมื่นสามพันสี่สิบบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๔ มียอายุการทำงาน ๑๗ ปี ๒ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๙๔ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๑๘๔,๓๙๒ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นสี่พันสามร้อยเก้าสิบสองบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๕ มียอายุการทำงาน ๓ ปี ๙ เดือน ได้รับ ค่าจ้างวันละ ๔๕๘ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๕๙,๕๔๐ บาท (ห้าหมื่นเก้าพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๖ มียอายุการทำงาน ๑๒ ปี ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๔๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๑๑๔,๙๒๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสี่พันเก้าร้อย ยี่สิบบาทถ้วน) ผู้กล่าวหาที่ ๗ มียอายุการทำงาน ๙ ปี ๔ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๓๗๙ บาท เมื่อคำนวณ ค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๙๘,๕๔๐ บาท (เก้าหมื่นแปดพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน) และผู้กล่าวหาที่ ๘ มียอายุการทำงาน ๕ ปี ๑๐ เดือน ได้รับค่าจ้างวันละ ๔๓๐ บาท เมื่อคำนวณค่าเสียหาย ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว คิดเป็นเงิน ๗๘,๒๖๐ บาท (เจ็ดหมื่นแปดพันสองร้อยหกสิบบาทถ้วน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กำหนดไว้ เป็นจำนวนเงินรวม ๑,๐๔๗,๓๓๒ บาท (หนึ่งล้านสี่หมื่นเจ็ดพันสามร้อยสามสิบสองบาทถ้วน) ดังนี้

๑. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นเงิน ๓๓๔,๘๘๐ บาท (สามแสนสามหมื่นสี่พันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)
๒. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นเงิน ๑๒๓,๗๖๐ บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นสามพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน)
๓. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นเงิน ๕๓๐,๔๐๐ บาท (ห้าหมื่นสามพันสี่สิบบาทถ้วน)
๔. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นเงิน ๑๘๔,๓๙๒ บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นสี่พันสามร้อยเก้าสิบสองบาทถ้วน)
๕. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นเงิน ๕๙,๕๕๐ บาท (ห้าหมื่นเก้าพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)
๖. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ เป็นเงิน ๑๑๔,๙๒๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสี่พันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน)
๗. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นเงิน ๙๘,๕๔๐ บาท (เก้าหมื่นแปดพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)
๘. จ่ายให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘ เป็นเงิน ๗๘,๒๖๐ บาท (เจ็ดหมื่นแปดพันสองร้อยหกสิบบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนน อนุประดิษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยาง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม
คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๓๕ - ๑๓๖/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ [redacted] กรกฎาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดย นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] และนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นผู้ร่วมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาทั้งสองกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้งสองเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งหัวหน้าสถานีปฏิบัติการ [redacted] ได้รับค่าจ้างเดือนละ [redacted] บาท และผู้กล่าวหา

ที่ ๒ เข้าทำงาน เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คลังสินค้าและโลจิสติกส์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสองมีวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ทำงานเวลา ๐๘.๐๐ ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. บันทึกเวลาการทำงานโดยการสแกนใบหน้า กำหนดการจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือน ผ่านธนาคาร

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๔๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาทั้งสองได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจา ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปพบผู้แทนฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอแก้ไขบันทึกการเจรจาเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ผู้แทนฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์ที่จะให้แก้ไขบันทึกการเจรจา ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เห็นว่าการตั้งผู้แทนเจรจาฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาไม่ถูกต้องบันทึกการเจรจาดังกล่าวจึงไม่ถูกต้องไปด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ และได้มีการนัดเจรจาไกล่เกลี่ยอีกจำนวน ๔ ครั้ง ซึ่งครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างได้ขอถอนข้อเรียกร้อง และได้ยื่นข้อเรียกร้องฉบับใหม่ในนามสหภาพแรงงาน ในวันเดียวกัน โดยในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องนั้น ผู้กล่าวหาทั้งสองและลูกจ้างอื่นได้ร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน และได้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ โดยผู้กล่าวหาทั้งสองได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ โดยที่ประชุมได้มีการเลือกกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑๒ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ต่อมาวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้ยื่นคำขอจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานแต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้รับการจดทะเบียนเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเนื่องจากทำงานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีปฏิบัติการ ซึ่งมีผู้ได้บังคับบัญชาและมีอำนาจในการว่ากล่าวตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชาตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ และลูกจ้างระดับบังคับบัญชาได้ร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน และได้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ และได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยผู้กล่าวหาทั้งสองสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และสหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งในวันเดียวกันนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองโดยกล่าวอ้างเหตุผลเชิงว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและการทำงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังและมาตรฐานของตำแหน่งงาน และมีวันลาจำนวนมากทำให้มีผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยได้รับเงินสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมให้หนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ กล่าวอ้างเหตุผลเชิงว่า ได้ละทิ้งหน้าที่ไม่ดำเนินการวางแผนการส่งมอบชิ้นส่วนการประกอบให้เพียงพอ อีกทั้งยังเข้าทำงานสาย และผลงานบ่อยครั้งเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิเสธว่าไม่ได้ละทิ้งหน้าที่ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้าง โดยเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม

๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานตามปกติเวลา ๐๘.๐๐ ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. โดยที่ไม่มีการแจ้งหรือเปิดให้มีการทำงานล่วงเวลา และก่อนที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ จะเลิกงานผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้จัดเตรียมชิ้นส่วนให้กับฝ่ายประกอบในการทำงานล่วงเวลาของวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว และไม่เกิดความเสียหายใดในการประกอบ

ผู้กล่าวหาทั้งสองเชื่อว่าสาเหตุแห่งการเลิกจ้างที่แท้จริงนั้นมาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นแกนนำในการลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาทั้งสองได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาและผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้ลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาให้รับทราบถึงกรณีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสองและผู้แทนเจรจารวม ๗ คน ไปพบเพื่อขอให้ยุติการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และภายหลังจากที่สภาพแรงงาน

ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แล้ว นาย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก ได้แจ้งผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ว่าจะปรับลดตำแหน่งให้เป็นระดับปฏิบัติการโดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ มีวินัยลาป่วยบ่อยทั้งที่ก่อนหน้านี้ไม่เคยมีการบอกกล่าวถึงกรณีดังกล่าวมาก่อน นอกจากนี้เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาเพื่อเชิญเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ดังเช่นที่ได้เคยเชิญผู้ถูกกล่าวหาเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกของสหภาพแรงงาน [redacted] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ฝากหนังสือดังกล่าวให้นาย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน [redacted] นำไปยื่นต่อผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาซึ่งในวันดังกล่าวเป็นการเจรจาไกล่เกลี่ยกรณีข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [redacted] โดยมีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานรับทราบถึงการแจ้งหนังสือดังกล่าว ซึ่งนาง [redacted] ผู้แทนเจรจาผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้รับหนังสือ และการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งความเป็นจริงผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานในวันที่ [redacted] และวันที่ [redacted] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ตามปกติ

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาง [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีสำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่ [redacted] กรุงเทพมหานคร และมีสำนักงานสาขา (๑) ตั้งอยู่ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการผลิต [redacted] โดยมีนาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] และนาง [redacted] เป็นกรรมการ โดยจำนวนหรือกรรมการลงชื่อผูกพัน คือ กรรมการหนึ่งคนจากกลุ่มที่ ๑ ลงลายมือชื่อร่วมกันกับกรรมการอีกหนึ่งคนจากกลุ่มที่ ๒ รวมเป็นสอง กลุ่มที่ ๑ นาย [redacted] หรือ นาย [redacted] หรือ นาย [redacted] กลุ่มที่ ๒ นาย [redacted] หรือ นาง [redacted] มีลูกจ้างประมาณ [redacted] คน กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ทำงานเวลา ๐๘.๐๐ ถึง ๑๗.๐๐ น. บันทึกเวลาการทำงานโดยการสแกนใบหน้า กำหนดการจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือนผ่านธนาคาร [redacted] รับว่าผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๖๕ ก่อนถูกเลิกจ้างทำงานตำแหน่งหัวหน้าสถานีปฏิบัติการ [redacted] ได้รับค่าจ้างเดือนละ [redacted] บาท และผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ก่อนถูกเลิกจ้างทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่คลังสินค้าและโลจิสติกส์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ [redacted] บาท โดยผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองมีสาเหตุมาจาก กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑

สืบเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องการผลิต [REDACTED] เป็นจำนวนมากในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อส่ง [REDACTED] ให้ลูกค้าจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการให้ลูกจ้างมาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแต่เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานีปฏิบัติการ [REDACTED] อันเป็นตำแหน่งสำคัญที่มีลูกจ้างในบังคับบัญชาที่ต้องดูแล ๗-๘ คน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่กลับลาหยุด ลากิจเป็นจำนวนมากทั้งมีอาการเจ็บป่วยตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตลอดระยะเวลาประมาณ ๑ ปี ๕ เดือน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ลาหยุด ลากิจ ลาป่วยรวม ๕๗ วัน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถบริหารจัดการงานได้ จึงเห็นว่าการปฏิบัติงานและการทำงานของลูกจ้างที่ ๑ นั้นยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังและไม่เป็นตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน ทั้งการเจ็บป่วยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มีสุขภาพไม่สมบูรณ์และหย่อนสมรรถภาพในการทำงานด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเป็นค่าจ้างเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๘,๒๒๘.๓๓ บาท เงินทดแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ๓๐ วัน จำนวน ๑๑,๓๕๐ บาท และค่าชดเชยตามกฎหมายอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๙๐ วัน จำนวน ๓๔,๐๕๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๓,๖๒๘.๓๓ บาท โดยก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามที่จะโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปทำงานแผนกอื่นแต่ด้วยคุณสมบัติด้านการศึกษาไม่สามารถไปปฏิบัติงานส่วนงานอื่น ๆ ได้ กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ สืบเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องการผลิต [REDACTED] เป็นจำนวนมากในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อส่ง [REDACTED] ให้ลูกค้าจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการให้ลูกจ้างมาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแต่เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๒ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่คลังสินค้าและโลจิสติกส์ อันเป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประสานงานในการเบิกจ่ายอุปกรณ์ [REDACTED] แต่กลับลาหยุด ลากิจเป็นจำนวนมาก และมีการละทิ้งงานไปโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนถึง ๒ ครั้ง โดยครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๖๖ พฤติกรรมการกระทำความผิดเมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๖๖ ละทิ้งหน้าที่ ขาดงานโดยไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ พฤติกรรมการกระทำความผิดเมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันทำงานละทิ้งงาน ขาดงานโดยไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ต่อมาวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ไม่ดำเนินการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาระงานสำหรับใช้ประกอบ [REDACTED] ไม่เพียงพอต่อกระบวนการผลิตซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้วางแผนการส่งมอบชิ้นส่วนการประกอบให้เพียงพอ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ยอมรับว่าเป็นความผิดของตนเองเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในส่วนของฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์ รวมถึงกระบวนการผลิตซึ่งถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ หรือคำสั่ง หรือข้อบังคับของบริษัท ข้อ [REDACTED] พนักงานต้องมาทำงานอย่างปกติและสม่ำเสมอตามวันและเวลาทำงานของตน ข้อ [REDACTED] พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลา หรือหยุดงานโดยเคร่งครัด ข้อ [REDACTED] พนักงานต้องไม่ละทิ้งหน้าที่ ขาดงาน หยุดงานหรือกลับก่อนเวลาโดยไม่มีเหตุสมควร และไม่บกพร่องต่อหน้าที่ ข้อ [REDACTED] พนักงานต้องเคารพและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัดซึ่งจากพฤติกรรมของผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในส่วนของฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์รวมถึงกระบวนการผลิตประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๒ มีอาการเจ็บป่วยตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างรวมระยะเวลาประมาณ ๘ เดือน ผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ได้ลาหยุด ลากิจ ลาป่วย รวม ๓๔ วัน นอกจากนั้นแล้วผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังมีพฤติกรรมการทำงานสายป่อยครั้ง

ซึ่งทำให้ผู้ถูกล่าวหาไม่สามารถบริหารจัดการงานได้จึงเห็นว่าการปฏิบัติงานและการทำงานของผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ นั้นยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และไม่เป็นตามมาตรฐานของตำแหน่งงานทั้งการเจ็บป่วยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ และหย่อนสมรรถภาพในการทำงานและยังฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้าง หรือนายจ้างได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเดือนซึ่งผู้ถูกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ แล้วและหนังสือเตือนมีผลบังคับไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้กระทำความผิดการกระทำดังกล่าวถือเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ถูกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ ฉบับลงวันที่ ๒๕๖๖ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ผู้ถูกล่าวหาทราบว่าผู้ถูกล่าวหาทั้งสองได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๕๖๖ ร่วมกับลูกจ้างคนอื่นเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกล่าวหาโดยผู้ถูกล่าวหาทั้งสองได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเอง ๑ ครั้ง และผู้แทนลูกจ้างได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๒๕๖๖ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยจำนวน ๔ ครั้ง โดยการเจรจาไกล่เกลี่ยครั้งที่ ๔ ผู้แทนลูกจ้างได้แจ้งขออนข้อเรียกร้อง และยื่นข้อเรียกร้องใหม่ในนามสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยผู้ถูกล่าวหาทั้งสองไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจา กรณีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้น ผู้ถูกล่าวหาทราบว่าสหภาพแรงงานจำนวน ๒ สหภาพแรงงาน คือ สหภาพแรงงาน [REDACTED] และสหภาพแรงงาน [REDACTED]

[REDACTED] โดยขอปฏิเสธว่าผู้ถูกล่าวหาไม่เคยพูดคุยกับลูกจ้างว่าให้เลิกยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงานไม่เคยขัดขวางการประชุมของสหภาพแรงงานในการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก และการเลิกจ้างผู้ถูกล่าวหาทั้งสองมิได้มีสาเหตุจากการยื่นข้อเรียกร้องหรือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่การเลิกจ้างเนื่องจากผลการปฏิบัติงานและการทำงานของผู้ถูกล่าวหาทั้งสองยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังและตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน และมีวันลาเป็นจำนวนมาก ซึ่งที่ผ่านมานอกจากเลิกจ้างผู้ถูกล่าวหาทั้งสองด้วยเหตุดังกล่าวแล้วผู้ถูกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างอื่นด้วยเหตุผลผลการปฏิบัติงานและการทำงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังและตามมาตรฐานของตำแหน่งงานและมีวันลาเป็นจำนวนมากจำนวน ๓ คน ในปี ๒๕๖๕ ส่วนกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้ถูกล่าวหาได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปี ๒ รอบ รอบแรกเดือนเมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และโบนัส ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้รับผลการประเมินการดี โดยหัวหน้างานได้มีการพูดคุยกับผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ จะปรับผลการประเมินเป็นเกรดซีแต่จะมีการประเมินอีกครั้งในรอบ ๓ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้ถูกล่าวหาทั้ง ๒ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกล่าวหาแล้วเห็นว่าประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

๑. ผู้ถูกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด
๒. ผู้ถูกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกล่าวหาทั้งสองเนื่องจากสาเหตุใด นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้ถูกล่าวหาทั้งสองได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและผู้ถูกล่าวหาทั้งสอง

ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมกับลูกจ้างอื่น จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการ ชื่อ สหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยได้รับการจดทะเบียน เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ หลังจากนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ เชิญผู้ถูกกล่าวหาเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกในวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เข้าร่วมประชุมดังกล่าว และในการประชุมได้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานด้วยแต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้รับการจดทะเบียนเป็นกรรมการ สหภาพแรงงานเนื่องจากเป็นลูกจ้างระดับบังคับบัญชาที่มีอำนาจให้คุณให้โทษ ซึ่งเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ หลังจากที่สหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกแล้วผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเรียกผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ทั้ง ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสองเข้าพบเพื่อพูดคุยถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และหลังจากที่ กรรมการสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนแล้วผู้แทนลูกจ้างได้ขอถอนข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้ร่วมลงลายมือชื่อ และได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาฉบับใหม่ในนามสหภาพแรงงาน จากนั้นผู้กล่าวหา ที่ ๑ ได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นอีกสหภาพหนึ่งซึ่งเป็นสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างระดับบังคับบัญชา เป็นสมาชิกใช้ชื่อว่า สหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งภายหลังจากที่สหภาพ แรงงานได้รับการจดทะเบียนแล้วผู้กล่าวหาทั้งสองได้สมัครเข้าเป็นสมาชิก และผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีหนังสือเชิญ ผู้ถูกกล่าวหาเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ฝากหนังสือดังกล่าวให้นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] นำไปยื่นต่อผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งวันดังกล่าวเป็นการเจรจาใกล้ใกล้ย กรณข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับผู้ถูกกล่าวหาโดยมีนาง [REDACTED] ผู้แทนเจรจาผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้รับหนังสือ จากนั้นวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา ได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหา ทั้งสองโดยเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ตามหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต ่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสถานี ปฏิบัติการ [REDACTED] อันเป็นตำแหน่งสำคัญที่มีลูกจ้างในบังคับบัญชาที่ต้องดูแลแต่กลับลาหยุด ลาถึงเป็นจำนวนมาก ทั้งมีอาการเจ็บป่วยตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถบริหารจัดการงานได้ แสดงให้เห็นว่า มีสุขภาพไม่สมบูรณ์และหย่อนสมรรถภาพในการทำงานและการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังและไม่เป็น ตามมาตรฐานของตำแหน่งงาน ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างตามหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ดำเนินการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อการทำงาน [REDACTED] ไม่เพียงพอต่อกระบวนการผลิตไม่ได้วางแผนการส่งมอบชิ้นส่วนการประกอบ เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๒ มีอาการเจ็บป่วยตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้าง และยังมีการผิดกรรมการเข้างานสายบ่อยครั้งทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถบริหารจัดการงานได้ การปฏิบัติงานและการทำงาน ของผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และไม่เป็นตามมาตรฐานของตำแหน่งงานทั้งการเจ็บป่วยแสดง ให้เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ และหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการกระทำ ที่ผิดซ้ำคำเตือนที่ได้เตือนเป็นหนังสือมาก่อนแล้ว ซึ่งจากข้อเท็จจริงข้างต้นรับกัน ณ กรณีที่ผู้กล่าวหาทั้งสอง ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง รวมทั้งการมีสหภาพแรงงานและการเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาทั้งสอง สำหรับเหตุการณ์เลิกจ้างที่อ้างว่าผู้กล่าวหาทั้งสองหยุดงานบ่อยครั้งนั้น

ผู้กล่าวหาทั้งสองยอมรับว่าเป็นตามที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้าง ดังนั้น จึงมีประเด็นปัญหาที่จะต้องพิจารณาว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นไปด้วยสาเหตุใด ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการหยุดงาน หรือการลาของผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นจริงตามที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้าง แต่ไม่ปรากฏพยานหลักฐานใดมาก่อนที่จะมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง นั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีการว่ากล่าวตักเตือนในกรณีดังกล่าวเพื่อให้มีการปรับปรุงตัว หรือมีผลกระทบอย่างไรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ จากผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ รอบแรกเดือนเมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับผลการประเมินเกรดดี โดยหัวหน้างานได้มีการพูดคุยกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่จะปรับผลการประเมินเป็นเกรดซี แต่จะมีการประเมินอีกครั้งในรอบ ๓ เดือน คือเดือนเมษายน ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งผลการประเมินผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการประเมินในเกรดซี แสดงให้เห็นว่าการหยุดงาน หรือการลาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน หรือเป็นเหตุให้งานได้รับความเสียหาย เพราะหากมีผลต่อการปฏิบัติงานหัวหน้างานก็คงไม่พิจารณาประเมินให้ได้รับเกรดซีในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ และหากผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาก่อนแล้วว่าจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ด้วยเหตุการหยุดงาน หรือการลาบ่อยครั้งก็น่าที่จะมีการพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ สิ้นสุดลงเพราะมีผลการประเมินที่เกรดดีแต่กลับให้มีการประเมินอีกครั้งในรอบ ๓ เดือน โดยเมื่อมีการประเมินในรอบ ๓ เดือนสิ้นสุดเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการประเมินในเกรดซีเป็นไปตามคาดหวังที่ได้พูดคุยกับหัวหน้างาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่นำเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ลาหยุด ลากิจเป็นจำนวนมากทั้งมีอาการเจ็บป่วยตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถบริหารจัดการงานได้แสดงให้เห็นว่ามีสุขภาพไม่สมบูรณ์และหย่อนสมรรถภาพในการทำงานและการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังและไม่เป็นไปตามมาตรฐานของตำแหน่งงานมาเป็นเหตุเลิกจ้างในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถึง ๑ เดือน จึงไม่อาจรับฟังให้เป็นจริงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ด้วยเหตุที่แท้จริงเป็นไปตามที่กล่าวอ้าง ส่วนกรณีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเตือนถึง ๒ ครั้ง โดยครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งทั้ง ๒ ครั้งเป็นการละทิ้งงาน ขาดงานโดยไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ต่อมาวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ไม่ดำเนินการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงาน [redacted] ถือเป็นการกระทำผิดซ้ำคำเตือนประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๒ มีอาการเจ็บป่วยตลอดระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างรวมระยะเวลาประมาณ ๘ เดือน ผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ได้ลาหยุด ลากิจ ลาป่วย รวม ๓๔ วัน นอกจากนั้นแล้วผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังมีพฤติกรรมการเข้างานสายบ่อยครั้งแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ และหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งกรณีการลาหยุด ลากิจได้พิจารณาแล้วในกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่า หากผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาก่อนแล้วว่าจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ด้วยเหตุการลาหยุด ลากิจ หรือการลาบ่อยครั้งก็น่าที่จะมีการพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ สิ้นสุดลง หรือรอบการประเมินในครั้งต่อไป ส่วนกรณีที่อ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ กระทำความผิดซ้ำคำเตือนที่ได้เตือนเป็นหนังสือไว้แล้ว ๒ ครั้ง ในรอบไม่เกิน ๑ ปี กรณีละทิ้งหน้าที่ขาดงาน และได้ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ไม่ดำเนินการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอีกครั้ง เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แล้วเห็นว่าในวันดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานและเลิกงานตามปกติที่กำหนดโดยไม่มีข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานล่วงเวลาและผู้กล่าวหาที่ ๒ ยอมรับที่จะทำงานล่วงเวลาแต่อย่างใดจึงยังไม่อาจ

รับฟังได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ละทิ้งหน้าที่อันเป็นความผิดที่ได้เตือนเป็นหนังสือมาก่อนแล้วตามที่ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้าง ส่วนการที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่ไม่ดำเนินการบริหารจัดการงาน ที่รับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงาน [REDACTED] ไม่เพียงพอต่อกระบวนการผลิต ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้วางแผนการส่งมอบชิ้นส่วนการ ประกอบให้เพียงพอเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในส่วนของ ฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์รวมถึงกระบวนการผลิตซึ่งเมื่อพิจารณาจากหลักฐานแอปพลิเคชันไลน์ที่ผู้กล่าวหา ที่ ๒ มีการพูดคุยกับลูกจ้างในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ มีการดำเนินการในส่วน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และการผลิตในส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปโดยไม่ได้เกิดความเสียหายใดตามที่ ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้าง ข้อกล่าวอ้างของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่อาจรับฟังให้เป็นจริงได้ตามที่กล่าวอ้างเป็นเหตุเลิกจ้าง แต่การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองจะเป็นด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเป็นผู้แทน ในการเจรจาข้อเรียกร้อง หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่ผู้กล่าวหาทั้งสองกล่าวอ้างหรือไม่นั้น เห็นว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาและเป็นผู้ แทนเจรจาข้อเรียกร้อง โดยระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นก่อนการ จัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ หลังจากนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ เชิญผู้ถูกกล่าวหาเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกในวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เข้าร่วม ประชุมดังกล่าว และในการประชุมได้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเลือกตั้ง เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้รับการจดทะเบียนเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเนื่องจาก เป็นลูกจ้างระดับบังคับบัญชาที่มีอำนาจให้คุณให้โทษ และหลังจากที่สหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญ ครั้งแรกแล้วผู้กล่าวหาทั้งสองได้นำสืบเป็นคลิปเสียงการสนทนาระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องทั้ง ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งสองที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกเข้าพบเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อพูดคุยถึงการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน อีกทั้งภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้รับการจดทะเบียนเป็น กรรมการสหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นที่เป็นลูกจ้างระดับ บังคับบัญชาก่อนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] ขึ้นอีกสหภาพแรงงาน หนึ่งโดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ร่วมเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย และภายหลังจากได้รับการจดทะเบียนจาก นายทะเบียนแล้วผู้กล่าวหาที่ ๑ ในฐานะประธานผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหา เพื่อเชิญเข้าร่วมในการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเหมือนเช่นครั้งที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] ในวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ฝากหนังสือดังกล่าวให้นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] นำไปยื่นต่อผู้แทนผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งในวันดังกล่าวเป็นการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานกรณีข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] กับผู้ถูกกล่าวหา แต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้งสองกล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองตามเหตุผลที่ได้พิจารณาแล้วข้างต้น โดยมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ฉบับลงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เข้าทำงานตามปกติ ถึงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีหลักฐานยืนยันการเข้าทำงานจริง ส่วนหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นฉบับ ลงวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งจากข้อเท็จจริงพิเคราะห์แล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสอง

เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันที่สหภาพแรงงาน [REDACTED] กำหนดให้มีการจัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีหนังสือเชิญผู้ถูกกล่าวหา เข้าร่วมประชุม ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือเชิญดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีหลักฐานที่เชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานอยู่จนถึงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และได้รับแจ้งการเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบถึงการมีสหภาพแรงงาน [REDACTED] และจะมีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเหตุการณ์เลิกจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างตามหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองที่ได้พิจารณาในเบื้องต้นไว้แล้ว ประกอบกับวันที่เลิกจ้างเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจาของผู้กล่าวหาทั้งสอง การจัดตั้งสหภาพแรงงานทั้ง ๒ สหภาพที่ผู้กล่าวหาทั้งสองมีส่วนเกี่ยวข้อง และการที่ผู้ถูกกล่าวหาให้มีการพูดคุยกับผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องถึงการมีของสหภาพแรงงาน จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าสาเหตุการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองที่แท้จริงมาจากสาเหตุการร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจา และการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาทั้งสองโดยมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้น

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างเป็นเพราะผู้กล่าวหาทั้งสองได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจา และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดย นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อันป๊ะดิษฐ์)

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต) และเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญากับบุคคลนั้นให้
เป็นอันระงับไป

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) ศาล

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

๒) ศาล



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๓๗/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ [redacted] สิงหาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่ากลั่นแกล้งปรับลดตำแหน่งจากพนักงานสเปร์พาร์ท (Spare Part [redacted]) ระดับ N๕ เป็นพนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ ระดับ N๔ เพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่รองประธานสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง Spare Part [redacted] ระดับ N ๕ แผนกคลังสินค้าและขนส่ง มีหน้าที่ดูแลเบิกจ่าย - อะไหล่อุปกรณ์เครื่องจักร สั่งซื้อสินค้า ตรวจสอบเช็คสินค้า ส่งรายงานประจำวันให้กับหัวหน้างาน และขับรถโฟล์คลิฟท์ ขับรถแฮนด์ลิฟท์เป็นบางครั้ง โดยมีวันทำงานปกติ ๔ วัน หยุด ๒ วัน ได้รับค่าจ้างเดือนละ [redacted] บาท

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๔๘ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [REDACTED] สิงหาคม ๒๕๕๙ และได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๐ ตลอดมา ปัจจุบันทำหน้าที่รองประธาน และได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย

เมื่อวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้รับแจ้งจากนาย [REDACTED] ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณีผู้ถูกกล่าวหาปรับลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับการปรับเป็นลูกจ้างประจำ โดยพิจารณาจากคะแนนการประเมินก่อน หากคะแนนเท่ากัน พิจารณาจากลำดับการเข้าทำงานก่อนหลัง ซึ่งนาย [REDACTED] กับลูกจ้างอีกหนึ่งคนมีคะแนนจากการประเมินเท่ากันแต่นาย [REDACTED] ไม่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำทั้งที่เข้าทำงานก่อนลูกจ้างคนนั้น ต่อมาวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาจึงได้แจ้งไปยังหัวหน้างาน ผู้จัดการแผนก และ [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ให้ทราบเรื่องดังกล่าว แต่เรื่องกลับเงียบไปไม่ได้มีการดำเนินการใด ๆ จากผู้ถูกกล่าวหาในกรณีดังกล่าว ต่อมาวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประชุมหัวหน้างานเพื่อมอบหมายงานให้กับลูกจ้างแต่ละหน่วยงาน โดยผู้กล่าวหาได้รับแจ้งจากหัวหน้างานด้วยวาจาว่าให้ลูกจ้างหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] ระดับ N๕ จำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหาไปช่วยงานในหน่วยงานดูแลขนส่งวัตถุดิบโดยให้ปฏิบัติงานต่อวันประมาณ ๑๐ ชั่วโมง ซึ่งต้องทำหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์ส่งวัตถุดิบให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในคลังสินค้า ซึ่งเดิมเป็นหน้าที่ของลูกจ้างในระดับ N๔ และให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] เพียง ๒ ชั่วโมง ซึ่งต้องทำหน้าที่ส่งเชื้อเพลิงจากภายนอกมารับเชื้อเพลิงที่มาส่งจัดเก็บเข้าคลังสินค้า และดูแลเบิกจ่ายอะไหล่เครื่องจักรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีลูกจ้างแต่ละแผนกมารับอะไหล่ที่หน่วยงานเอง โดยหากมีงานในหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] ผู้กล่าวหาต้องไปปฏิบัติงานดังกล่าวก่อนจากนั้นจึงกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานขนส่งวัตถุดิบจนถึงเวลาเลิกงาน ซึ่งในหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] นอกจากผู้กล่าวหาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วยังมีลูกจ้างระดับ N๕ อีกหนึ่งคนที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาโดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรว่าการมาช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานดูแลขนส่งวัตถุดิบเป็นการลดระดับจากลูกจ้างระดับ N๕ เป็นลูกจ้างระดับ N๔ แต่จากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเชื่อได้ว่าเป็นการลดระดับจากลูกจ้างระดับ N๕ เป็นลูกจ้างระดับ N๔ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานขับรถโฟล์คลิฟท์ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของลูกจ้างระดับ N๔ โดยสาเหตุที่ผู้กล่าวหาถูกลดระดับจากลูกจ้างระดับ N๕ เป็นลูกจ้างระดับ N๔ มีสาเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาได้สอบถามหัวหน้างานถึงเรื่องการบรรจุลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นลูกจ้างประจำที่ไม่เป็นธรรมดังกล่าวข้างต้น ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับทราบจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการว่าหัวหน้างานพูดในที่สาธารณะว่าไม่พอใจที่ผู้กล่าวหาได้ไปสอบถามถึงเรื่องการบรรจุลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นลูกจ้างประจำทำให้หัวหน้างานเสียหน้าจึงลดระดับผู้กล่าวหาจากลูกจ้างระดับ N๕ เป็นลูกจ้างระดับ N๔ ซึ่งปัจจุบันหัวหน้างานที่ถูกกล่าวหาอ้างไม่มีสถานะการเป็นลูกจ้างเนื่องจากได้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกแล้ว

แผนกคลังสินค้าและขนส่งมีลูกจ้างระดับ N๕ จำนวน ๑๕ คน รวมผู้กล่าวหา โดยแยกเป็นตำแหน่ง Group Leader จำนวน ๖ คน ตำแหน่ง Clerk II จำนวน ๖ คน และตำแหน่ง Spare Part [REDACTED]

จำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา โดยหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] ถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานกะละ ๑ คน ทำหน้าที่ตรวจเช็คสินค้าในคลังสินค้าซึ่งเป็นชิ้นงานประเภทอะไหล่เครื่องจักร หลังจากนั้นจะดำเนินการส่งชิ้นส่วนอะไหล่โดยประสานงานกับหน่วยงานที่จัดซื้ออะไหล่ซึ่งจะมีอะไหล่ที่สั่งซื้อมาส่งที่คลังสินค้าทุกวัน จากนั้นจะดำเนินการจัดเก็บอะไหล่ไปไว้ที่คลังสินค้าหากมีรายการเบิกอะไหล่ในหน่วยงานอื่นที่เป็นอะไหล่ขนาดเล็ก ผู้กล่าวหาจะใช้รหัสบาร์โค้ดส่งอะไหล่ให้หน่วยงานนั้น ๆ ส่วนอะไหล่ขนาดใหญ่จะมีลูกจ้างแต่ละหน่วยงานมารับอะไหล่ไปเอง หรือผู้กล่าวหาจะขับรถโฟล์คลิฟท์ไปส่งให้ในกรณีที่ไม่มีลูกจ้างในหน่วยงานนั้นมารับอะไหล่ โดยลูกจ้างระดับ N๕ ที่ถูกมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่ง Group Leader จะไม่ถูกมอบหมายให้ทำงานขับรถโฟล์คลิฟท์ ซึ่งก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของผู้กล่าวหาใหม่นั้น ผู้ถูกกล่าวหา มีการเปิดโครงการสมัครใจลาออกและมีลูกจ้างสมัครร่วมโครงการประมาณ ๒๐๐ คน ทำให้ปริมาณงานที่มีไม่สอดคล้องกับจำนวนลูกจ้าง ซึ่งหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาทำอยู่ไม่ได้รับผลกระทบจากการลาออกของลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการ แต่หน่วยงานดูแลขนส่งวัตถุดิบที่เป็นหน่วยงานใหญ่ในแผนกคลังสินค้าและขนส่ง ได้รับผลกระทบจากการที่มีลูกจ้างลาออกประมาณ ๘ คน ทำให้งานไม่สอดคล้องกับจำนวนลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และว่าที่ร้อยตรี [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการ กล่าวหา ตลอดจน นำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิต [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำประมาณ [REDACTED] คน และมีการจ้างลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน จำนวน [REDACTED] คน ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ โดยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในแผนกคลังสินค้าและขนส่ง หน่วยงานสเปร์พาร์ตส์ (Spare Part [REDACTED]) ระดับ N๕ ได้รับค่าจ้างเดือนละ [REDACTED] บาท และได้รับสวัสดิการช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเดือนละ [REDACTED] บาท กำหนดวันทำงานปกติ ๔ วัน หยุด ๒ วัน แบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ ทำงานเวลา ๐๘.๐๐ ถึง ๑๗.๐๐ น. กะที่ ๒ ทำงานเวลา ๒๐.๐๐ ถึง ๐๕.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่รองประธาน และเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยเมื่อวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องด้วย

ผู้ถูกกล่าวหาแบ่งการทำงานออกเป็น ๑๒ แผนก [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้าและขนส่ง ซึ่งในแผนกคลังสินค้าและขนส่งมีลูกจ้างระดับ N๕ จำนวน ๑๕ คน รวมผู้กล่าวหา โดยแบ่งเป็นตำแหน่ง Group Leader จำนวน ๖ คน ทำหน้าที่ควบคุมดูแลงานในแต่ละกะ ตำแหน่ง Clerk II จำนวน ๖ คน ทำหน้าที่เฝ้าดินทำงานด้านเอกสารต่าง ๆ ในแผนก และตำแหน่ง Spare Part [REDACTED] จำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา ทำหน้าที่ควบคุมวัตถุดิบ ควบคุม Spare Part ขนส่งวัตถุดิบระหว่างการผลิตภายใน ซึ่งจะมีการ

ขับรถโฟล์คลิฟท์ลำเลียงวัตถุดิบ ขนส่งวัตถุดิบตามพื้นที่ที่ผู้ถูกกล่าวหาหมาย ควบคุมการเบิกจ่ายอะไหล่ และงานแอดมิน ซึ่งเดิมผู้กล่าวหาทำหน้าที่ควบคุม Spare Part ทำรายงานต่าง ๆ และมีการขับรถโฟล์คลิฟท์บ้างในกรณีที่ต้องส่งชิ้นงานขนาดใหญ่โดยลูกจ้างที่มีหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์จะต้องมีใบอนุญาต แต่ลูกจ้างที่ทำงานแอดมินจะไม่มีใบอนุญาตขับรถโฟล์คลิฟท์ ต่อมาวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้จัดการแผนกคลังสินค้า และขนส่งได้ประชุมชี้แจงลูกจ้างในแผนกเกี่ยวกับการปรับปรุงขอบเขตความรับผิดชอบงานที่มีการจัดสรรใหม่ เนื่องจากเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกประมาณ ๒๐๐ คน เป็นลูกจ้างประจำประมาณ ๑๐๐ คน ซึ่งหน่วยงานขนส่งวัตถุดิบจากเดิมมีลูกจ้างจำนวน ๔๒ คน เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๙ คน คงเหลือจำนวน ๓๓ คน เป็นผลให้จำนวนลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องปรับปรุงขอบเขตความรับผิดชอบงานที่มีการจัดสรรใหม่โดยมอบหมายให้ลูกจ้างในหน่วยงาน Spare Part ๒ ระดับ N ๕ ทั้ง ๓ คน รวมผู้กล่าวหาปฏิบัติงานดูแลการรับ-ส่งสินค้าในส่วนของวัตถุดิบ และสารเคมีในสัดส่วนของเวลาการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่ทำงานในส่วนขนส่งวัตถุดิบระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ ถึง ๑๒.๐๐ น. เป็นระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ ถึง ๑๕.๐๐ น. และลดปริมาณงานในส่วนควบคุมการเบิกจ่ายอะไหล่ลงจากเดิมทำงาน ๖ ชั่วโมงต่อวันเป็นทำงาน ๔ ชั่วโมงต่อวันเพื่อให้มีลูกจ้างปฏิบัติงานเพียงพอในแต่ละกะ ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการลูกจ้าง โดยในวันดังกล่าวได้มีลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งขนส่งวัตถุดิบที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน ได้แก่ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงเรื่องดังกล่าวด้วย โดยการปรับปรุงขอบเขตความรับผิดชอบงานที่มีการจัดสรรใหม่ของลูกจ้างในหน่วยงาน Spare Part ๒ ระดับ N ๕ ทั้ง ๓ คน รวมผู้กล่าวหา มีดังนี้

ขอบเขตความรับผิดชอบงานเดิม	ขอบเขตความรับผิดชอบงานใหม่
ทำการสั่งอะไหล่ชิ้นส่วนเพิ่มเติมโดยประธานเจ้าหน้าที่จัดซื้อเป็นรายสัปดาห์	ทำการสั่งอะไหล่ชิ้นส่วนเพิ่มเติมโดยประธานเจ้าหน้าที่จัดซื้อเป็นรายสัปดาห์
ดำเนินการสั่งชิ้นส่วนอะไหล่ใหม่ประจำวัน	ดำเนินการสั่งชิ้นส่วนอะไหล่ใหม่ประจำวัน
จัดทำรายงานการสั่งชิ้นส่วนอะไหล่ประจำวัน	จัดทำรายงานการสั่งชิ้นส่วนอะไหล่ประจำวัน
เปิดการสั่งซื้อในระบบ PRMS และดำเนินการ	เปิดการสั่งซื้อในระบบ PRMS และดำเนินการ
ดำเนินการจ่ายอะไหล่ประจำวัน	ดำเนินการจ่ายอะไหล่ประจำวัน
ดำเนินการจ่ายอะไหล่ในวันหยุด	ดำเนินการจ่ายอะไหล่ในวันหยุด
รับชิ้นส่วนอะไหล่เข้าระบบ	รับชิ้นส่วนอะไหล่เข้าระบบ
ตรวจนับชิ้นส่วนอะไหล่ตามรอบเดือน	ตรวจนับชิ้นส่วนอะไหล่ตามรอบเดือน
ทำรายงานขยะ และร่วมตรวจสอบกับซีฟฟลายเออร์	รายงานการตรวจ ๕ส ประจำสัปดาห์
	ออก Work order ในพื้นที่ของ Spare part area

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดระดับการทำงานของลูกจ้างไว้ ๘ ระดับ [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาทำงานในระดับ N๕ ตามรายละเอียดงาน (JOB DESCRIPTION) ที่ผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อไว้เมื่อวันที่ [REDACTED] กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งระบุรายละเอียดงานที่รับมอบหมายรวมถึงการขับรถโฟร์คลิฟต์ด้วย และหากลูกจ้างรายใดถูกเลื่อนระดับผู้ถูกกล่าวหาจะมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งให้ลูกจ้างทราบในส่วนการลดระดับก็เช่นเดียวกัน แต่ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีการลดระดับลูกจ้างเลย ถึงแม้ว่าลูกจ้างนั้น ๆ จะถูกลงโทษไม่ว่ากรณีใด ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าไม่ได้ลดระดับตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาจากระดับ N๕ เป็นระดับ N๔ ตามที่ผู้กล่าวหาอ้าง ส่วนกรณีการบรรจุลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นลูกจ้างประจำนั้น มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คือ มีอายุงาน ๑๘ เดือนขึ้นไป ผลการปฏิบัติงาน การประเมินจากหัวหน้างาน แต่ละแผนกซึ่งแต่ละปีจะมีโควตาการปรับเป็นลูกจ้างประจำแล้วแต่ผลการประกอบการของปีนั้น ๆ โดยในปี ๒๕๖๕ ได้บรรจุลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๑๕๐ คน และปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕ คน ซึ่งการบรรจุลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนเป็นลูกจ้างประจำเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] กันยายน ๒๕๖๔ ข้อที่ [REDACTED] โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ประกาศคะแนนการพิจารณาให้ลูกจ้างที่เข้ารับการประเมินทราบ และผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่ได้นำอายุงานของลูกจ้างที่เข้าทำงานก่อนหลังมาพิจารณาในการปรับเป็นลูกจ้างประจำ โดยหากคะแนนการประเมินเท่ากันจะให้หัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาว่าลูกจ้างรายใดจะได้รับการปรับเป็นลูกจ้างประจำ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่การทำงานใหม่ให้แก่ผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ซึ่งจากข้อเท็จจริงรับกันในเรื่องการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการทำหน้าที่รองประธานสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้างของผู้กล่าวหา และข้อเท็จจริงรับกันในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่โครงการสมัครใจลาออก โดยมีลูกจ้างลาออกประมาณ ๒๐๐ คน ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ทำให้มีผลกระทบต่อหน่วยงานขนส่งวัตถุดิบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนขอบเขตความรับผิดชอบหน้าที่ของลูกจ้างหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] ใหม่ โดยการมอบหมายให้ลูกจ้างในหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] มีความรับผิดชอบในหน่วยงานขนส่งวัตถุดิบด้วย ซึ่งมีหน้าที่ในการขับรถโฟร์คลิฟต์ส่งวัตถุดิบ แต่คงให้รับผิดชอบการส่งวัตถุดิบบริเวณคลังสินค้าเป็นหลัก เนื่องจากยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเบิกจ่ายอะไหล่ตามหน้าที่เดิมอยู่ด้วย ซึ่งหากมีการเบิกจ่ายอะไหล่ลูกจ้างหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] รวมผู้กล่าวหา ก็จะหยุดปฏิบัติหน้าที่ในการขับรถโฟร์คลิฟต์ส่งวัตถุดิบก่อนเพื่อไปเบิกจ่ายอะไหล่ โดยหน้าที่เดิมบางอย่าง เช่น การควบคุมรายการการขายอะไหล่ลูกจ้างหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] ทุกคนรวมผู้กล่าวหาไม่มีหน้าที่อีกต่อไป ซึ่งการปรับเปลี่ยนขอบเขตความรับผิดชอบงานนั้น ผู้ถูกกล่าวหา มีการปรับเปลี่ยนขอบเขตความรับผิดชอบงานแก่ลูกจ้างที่ทำงานหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] ทุกคนซึ่งมีจำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหา โดยลูกจ้างทั้ง ๓ คน รวมผู้กล่าวหา มีใบอนุญาตให้ขับรถโฟร์คลิฟต์ ซึ่งเดิมบางครั้งหากหน่วยงานขนส่งวัตถุดิบขาดคนลูกจ้างหน่วยงาน Spare Part [REDACTED] รวมผู้กล่าวหาเองก็ยังคงต้องขับรถโฟร์คลิฟต์ส่งวัตถุดิบอยู่บ้าง แต่การปรับเปลี่ยนขอบเขตความรับผิดชอบงานใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาจะเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิก

สหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงานหรือไม่ นั้น ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐ คงทำงาน ตามปกติและมีการเลื่อนระดับจากระดับ N๔ เป็นระดับ N๕ ซึ่งจากการที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้รับการร้องทุกข์ จากลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์ โดยผู้กล่าวหา ได้นำเรื่องดังกล่าวไปสอบถามหัวหน้างานเป็นเหตุให้หัวหน้างานไม่พอใจนั้นผู้กล่าวหาไม่อาจพิสูจน์ให้เห็นได้ว่า การกระทำของผู้กล่าวหาดังกล่าวเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหามีการปรับเปลี่ยนขอบเขตความรับผิดชอบงานใหม่ แม้ผู้กล่าวหาจะอ้างว่ามีลูกจ้างอื่นบอกเล่าให้ฟังว่าหัวหน้างานได้พูดว่าการปรับเปลี่ยนงานของผู้กล่าวหา เนื่องด้วยเหตุดังกล่าว แต่ก็ไม่ได้มีพยานหลักฐานหรือพยานบุคคลมาสนับสนุนคำกล่าวอ้างของตนให้รับฟัง เป็นจริงได้ อีกทั้งหัวหน้างานนั้นก็ได้เข้าร่วมโครงการสมัครลาออกไปแล้วไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใดกับการพิจารณา ปรับเปลี่ยนขอบเขตงานใหม่ของผู้กล่าวหา โดยข้อเท็จจริงรับกันไว้ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา มีโครงการสมัครใจลาออกซึ่งมีลูกจ้างลาออกประมาณ ๒๐๐ คน เป็นเหตุให้ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวน ลูกจ้างโดยแผนกคลังสินค้าและขนส่ง หน่วยงานขนส่งวัตถุดิบได้รับผลกระทบจากกรณีดังกล่าว มีจำนวน ลูกจ้างลดลงจาก ๔๒ คน เหลือจำนวน ๓๓ คน แต่ปริมาณงานยังคงมีเท่าเดิมทำให้ผู้ถูกกล่าวหาจำต้องมีการ ปรับเปลี่ยนขอบเขตงานใหม่โดยให้ลูกจ้างที่ทำงานหน่วยงาน Spare Part ทั้ง ๓ คน รวมผู้กล่าวหา รับผิดชอบงานในหน่วยงานขนส่งวัตถุดิบด้วย ซึ่งการปรับเปลี่ยนขอบเขตงานไม่เพียงเฉพาะผู้กล่าวหาเท่านั้น ยังรวมถึงลูกจ้างในหน่วยงาน Spare Part ทุกคนโดยที่ผู้กล่าวหายังคงได้รับสิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ในระดับ N๕ เช่นเดิม ส่วนลูกจ้างระดับ N๕ คนอื่น ที่ปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้าและขนส่ง อีกจำนวน ๑๒ คน นั้น แบ่งเป็นลูกจ้างตำแหน่ง Group Leader จำนวน ๖ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาต ให้ขับรถโฟร์คลิฟท์ ลูกจ้างตำแหน่ง Clerk II จำนวน ๖ คน ไม่มีใบอนุญาตขับรถโฟร์คลิฟท์ จากข้อเท็จจริงข้างต้น จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่การทำงานของผู้กล่าวหา นั้น เป็นเพราะ ความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ กรรมการสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท จำกัด โดยนาย และนาย กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่ การทำงานของนาย ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงค์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประภาส ชัยพัฒนายน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยาง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นายเจนวิทย์ ไชยโย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้
เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

๑)ล๑

(๕) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑)ล๑