



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๓๘ - ๑๖๕/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวก รวม ๒๘ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๑, ๒๓ และ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑๓ และ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] กับพวก รวม ๒๘ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๔ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วย และเป็นการเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่ทำงานเดิมก่อนถูกโยกย้าย และจ่ายค่าเสียหายตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

๒. ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๒๘ กำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณต่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๗ ที่ ๑๙ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๒๔ ที่ ๒๖ ที่ ๒๗ และที่ ๒๘ และมีหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๔ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๗ เพราะเหตุผู้กล่าวหา ทั้ง ๒๖ คน ยื่นข้อเรียกร้อง มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๑๐ ที่ ๑๑ ที่ ๑๒ และที่ ๒๕ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑

(๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๒๘ ไปทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนก การทำงาน และสถานที่ทำงานเดิม กำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นคุณให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๗ ที่ ๑๙ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๒๔ ที่ ๒๖ ที่ ๒๗ และที่ ๒๘ และยกเลิกหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๔ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ที่ ๑๖ และที่ ๑๗

๓. ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่ทำงานของผู้กล่าวหา ที่ ๓ ที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง ๒๕ คน ยื่นข้อเรียกร้อง มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุม เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๑๐ ที่ ๑๑ ที่ ๑๒ และ ที่ ๒๕ เป็นผู้แทน เจรจาข้อเรียกร้อง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึง ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ไปทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่ทำงานเดิม

เดิมมีผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำนวน ๓๑ คน แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ได้ถอน คำร้องเนื่องจากได้สมัครเข้าร่วมโครงการร่วมใจจาก ได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายและเงินค่าบอกกล่าว ล่วงหน้าจำนวน ๕๓ วัน นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๔ และนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒๓ ได้ถอนคำร้องกล่าวหาเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายไปทำงานในแผนก [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดอีกต่อไปให้เรื่องเป็นอันยุติ คงเหลือผู้กล่าวหา จำนวน ๒๘ คน ที่ต้องพิจารณา วินิจฉัย และให้เลื่อนลำดับผู้กล่าวหาที่อยู่ถัดไปขึ้นไปแทนที่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา วินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา ต่างวันเวลา กัน มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและค่าครองชีพเดือนละ ๑,๑๕๐ บาท กำหนดการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED] กำหนดวันจันทร์ถึงศุกร์ และวันเสาร์เว้นเสาร์ เป็นวันทำงาน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และเวลา พักตั้งแต่ ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา มีโรงงานจำนวน ๖ โรงงาน ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] โดยโรงงาน ๑ - ๔ ตั้งอยู่ในรั้วเดียวกัน ส่วนโรงงานที่ ๕ - ๖ ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน ห่างกับโรงงานที่ ๑ - ๔ ประมาณ ๑ กิโลเมตร เดิมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ทำงานอยู่ในแผนกต่าง ๆ ในโรงงานที่ ๑ - ๔ ได้แก่ แผนก [REDACTED] แผนก [REDACTED] แผนก [REDACTED] แผนก [REDACTED] แผนก [REDACTED] ([REDACTED]) แผนก [REDACTED] และส่วน สำนักงาน [REDACTED] แผนก [REDACTED] และโรงงานที่ ๕ - ๖ ได้แก่ แผนก [REDACTED] แผนก [REDACTED] และแผนก [REDACTED]

สหภาพแรงงาน [REDACTED] เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (Industrial Union) ได้รับการจดทะเบียนจากสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ [REDACTED] กันยายน ๒๕๕๒ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] มีนางสาว [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๖๘๐ คน

รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ต่อมาตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ สมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เกือบทั้งหมดได้ทยอยลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (Industrial Union) เนื่องจากมีความประสงค์จะสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน หลังจากนั้นสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ในช่วงเช้าวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีสมาชิกเข้าร่วม ๓๔ คน โดยมีนางสาว [REDACTED] เป็นประธานในที่ประชุม ที่ประชุมมีมติให้เลิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และในช่วงบ่ายวันเดียวกัน สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีการประชุมใหญ่วิสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ที่ประชุมได้มีมติให้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้กับสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัด บริษัท [REDACTED] จำกัด และบริษัท [REDACTED] จำกัด

เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงประธานบริษัท [REDACTED] จำกัด เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ ต่อบริษัท [REDACTED] จำกัด จำนวน ๑๔ ข้อ พร้อมกับแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คน รวมนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒๕ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันประมาณ ๘ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED]

เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ได้ติดประกาศ และแจ้งผ่านเสียงตามสาย กรณีผู้ถูกกล่าวหาที่มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ขอยื่นข้อเรียกร้อง จำนวน ๖ ข้อ ต่อลูกจ้างจำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน โดยหัวหน้าระดับของหนังสือได้ทำเครื่องหมายกาถูกหน้าคำว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด บริษัท [REDACTED] จำกัด และบริษัท [REDACTED] จำกัด ซึ่งลูกจ้างทั้ง ๘๒๑ คน มีทั้งลูกจ้างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อเรียกร้องไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน เนื่องจากฝ่ายลูกจ้างไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนัดเจรจาไกล่เกลี่ยในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มาตามนัด ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศเสียงตามสายขอให้สิทธิปิดงานต่อลูกจ้างจำนวน ๖๕๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๖.๐๐ น. เป็นต้นไป โดยไม่จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งลูกจ้างที่ถูกปิดงานมีทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ก่อนวันปิดงานในระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้าง จำนวน ๒๐๐ กว่าคน ให้ไปลงชื่อรับเงื่อนไขตามข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเป็นรายบุคคล ในระหว่างปิดงานผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นรายบุคคล เข้าทำงาน ประมาณ ๔๐ - ๕๐ คน ซึ่งมีเงื่อนไขต้องรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเป็นรายบุคคล

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานมีการนัดลูกจ้างที่ถูกปิดงาน จำนวน ๕๐๐ กว่าคน โดยมีทั้งลูกจ้างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้ใส่ชุดทำงานและไปรวมตัวชุมนุมริมฟุตบาทบริเวณ หน้าโรงงาน ๕ และ ๖ ของบริษัทฯ และเริ่มทยอยชุมนุมตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ น. จนถึงเวลา ๑๐.๐๐ น. ซึ่งลูกจ้างบางคนได้ทดลองสแกนนิ้ว แต่ไม่สามารถเข้าทำงานได้ เนื่องจากต้องใช้การกดเข้าโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหา

ทำขึ้นมาใหม่ ลูกจ้างจึงได้นั่งชุมนุมหน้าโรงงาน ประมาณ ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ ตั้งแต่ช่วงเช้าจนถึงเวลาประมาณ ๒๐.๐๐ น. แต่เนื่องจากพื้นที่หน้าบริษัท เป็นพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ต่อมานิคมอุตสาหกรรมฯ ได้มีหนังสือขอความร่วมมือให้ลูกจ้างชุมนุมได้เฉพาะในช่วงเย็น หลังจากนั้นลูกจ้างจึงได้มีการชุมนุมกันเฉพาะในช่วงเย็นอีกประมาณ ๑ สัปดาห์ ซึ่งในระหว่างนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการโทรศัพท์ตามลูกจ้างเพื่อให้มารับข้อเสนอของผู้ถูกกล่าวหา ในระหว่างนั้นลูกจ้างที่ถูกปิดงาน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ได้มีการเดินเท้าไปขอความเป็นธรรมจากผู้ว่าราชการจังหวัด [REDACTED] สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในระหว่างที่มีการปิดงานผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเรื่อยมาจนถึงก่อนวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ประมาณ ๔๐๐ คน

พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้มีการนัดทั้งสองฝ่ายเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จนได้ข้อยุติในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง [REDACTED] ประกอบด้วย บริษัท [REDACTED] จำกัด , บริษัท [REDACTED] จำกัด และบริษัท [REDACTED] จำกัด กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] และกลุ่มพนักงานบริษัทฯ ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ฉบับลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ และข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ และมีบันทึกข้อความ ฉบับลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้ระบุข้อความว่า " ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันว่าจะไม่มีการกลั่นแกล้งพนักงานที่รับกลับเข้าทำงาน และบริษัทฯ จะดำเนินการจัดทำแผนรายละเอียดเกี่ยวกับการรับพนักงานกลับเข้าทำงานทั้งหมดให้ทราบภายในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และเมื่อพนักงานกลับเข้าทำงานตามปกติแล้ว จะไม่กระทำการใด ๆ ก่อให้เกิดความเสียหาย ความวุ่นวาย ความแตกแยกระหว่างพนักงานด้วยกัน" ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดวัน และรายชื่อพนักงานที่จะทยอยรับกลับเข้าทำงาน โดยแจ้งให้ทราบเริ่มตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๖ และบันทึกเพิ่มเติมว่าทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงาน จนเหลือจำนวนเพียง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ไปรายงานตัวในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ บริเวณหน้าป้อมยามบริษัทฯ ซึ่งเป็นพื้นที่หน้าโรงงาน ๕ - ๖ เมื่อลูกจ้างไปถึงผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน เข้าบริษัทฯ แต่ให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ขึ้นรถรับ - ส่งพนักงานที่อยู่รอหน้าบริษัทฯ เพื่อไปส่งที่โกดังไม่มีชื่อ ซึ่งเป็นโกดังที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เช่าขึ้นมาใหม่อยู่นอกพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ห่างจากโรงงานเดิมประมาณ ๑๗ กิโลเมตร และมีหัวหน้างานที่ผู้ถูกกล่าวหาจ้างมาใหม่จำนวน ๒ คน คือ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเปลี่ยนหัวหน้างานเป็นนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ไม่รู้จักหัวหน้างานมาก่อน

ในช่วงแรก ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ยังไม่ได้เริ่มทำงาน เนื่องจากเครื่องมือในการทำงานยังไม่พร้อม หลังจากนั้นในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน จึงได้เริ่มทำงาน โดยลักษณะการทำงาน คือ ให้ตะโปขึ้นงานจำนวน ๒ ลักษณะ คือ ๑) [REDACTED] ๒) [REDACTED] ซึ่งในแต่ละวันผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ต้องส่งใบตรวจสอบการผลิต ซึ่งในการทำงานผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ต้องตะโปขึ้นงานให้ได้ ๑,๐๓๗ ชิ้นต่อวัน โดยในการปฏิบัติงานในแต่ละวันผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ต้องไปขึ้นรถที่หน้าโรงงาน ๕ - ๖ ของบริษัทฯ อยู่ที่อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED]

เพื่อเดินทางไปยังโกดังไม่มีชื่ออยู่ที่อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] และเมื่อเลิกงานในเวลา ๑๗.๐๐ น. แล้วผู้กล่าวหาทั้งปวงรวม ๓๕ คน ต้องนั่งรถของบริษัทฯ จากโกดังไม่มีชื่อเพื่อเดินทางกลับไปที่บริษัทฯ โดยได้รับค่าอาหารวันละ ๒๐ บาท โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีหนังสือมอบหมายงานแต่อย่างใด ต่อมาตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน ๒๕๖๖ มีลูกจ้าง จำนวน ๔ คน ได้ลาออก ทำให้เหลือลูกจ้างปฏิบัติงานที่โกดังแห่งใหม่จำนวน ๓๕ คน โดยมีผู้กล่าวหาที่ทำหน้าที่ตะโใบขึ้นงานมีจำนวน ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๗ ที่ ๑๘ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๒๔ ที่ ๒๖ ที่ ๒๗ และที่ ๒๘ ยกเว้นนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๘ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒๐ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒๑ และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒๕ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ไปทำงานหน้าที่อื่น ได้แก่ ยกขึ้นงาน เดินขึ้นงานทำเอกสาร ๑ คน และทำงานเกี่ยวกับ safety

นาย [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไป ได้เข้ามาที่โกดังในวันจันทร์และวันอังคารของสัปดาห์เพื่อเข้ามาดูความเรียบร้อย ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] จะเข้ามาจับเวลาในการตะโใบขึ้นงานของลูกจ้าง โดยนาย [REDACTED] จะจับเวลาลูกจ้างทุกคน ๆ ละ ๑๐ ตัว ผู้กล่าวหาทั้งปวงได้แจ้งให้นาย [REDACTED] ทราบว่ามีปัญหาในการตะโใบขึ้นงาน เนื่องจากครีบกั้น ตะโใบก็ไมคม ทำให้ทำงานลำบาก แต่นาย [REDACTED] ได้ปฏิเสธไม่ได้ช่วยเหลือน้อย่างใด โดยอ้างเหตุว่าไม่ได้อยู่ในอำนาจการควบคุมของตนเอง ซึ่งนาย [REDACTED] ได้ทยอยเรียกลูกจ้างเข้าไปพบและแจ้งให้ลูกจ้างพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มยอดการตะโใบขึ้นงานให้ได้ตามมาตรฐานของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นนาย [REDACTED] ได้ทยอยเรียกผู้กล่าวหาทั้งปวงที่มีหน้าที่ตะโใบขึ้นงานให้ไปพบ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖ และแจ้งว่าผู้กล่าวหาทั้งปวงทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนด พร้อมนำเอกสารลงโทษตกเดือนด้วยวาจาจากการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาให้ผู้กล่าวหาทั้งปวงลงชื่อ แต่ผู้กล่าวหาทั้งปวงไม่ได้ลงชื่อในเอกสารดังกล่าว ประมาณต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] เรียกผู้กล่าวหาทั้งปวงไปพบครั้งที่ ๒ เพื่อรับทราบการลงโทษหนังสือตกเดือนจากเหตุทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่ผู้กล่าวหาทั้งปวงไม่ได้ลงชื่อ นาย [REDACTED] จึงอ่านหนังสือให้ผู้กล่าวหาทั้งปวงฟัง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งปวงได้แจ้งว่าการที่ผู้กล่าวหาทั้งปวงทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย คือ ๑ วัน ต้องตะโใบขึ้นงานให้ได้วันละ ๑,๐๓๗ ชิ้นเฉลี่ยชั่วโมงละ ๑๕๐ ชิ้น ๆ ละ ๒๔ วินาที เป้าหมายดังกล่าวที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนด ไม่มีใครสามารถทำได้

กรณีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ถูกลงโทษเดือนด้วยวาจาแต่บันทึกเป็นหนังสือเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ต่อมาวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ลงโทษเดือนเป็นหนังสือผู้กล่าวหาที่ ๑ ในเรื่องปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และได้ลงโทษเดือนเป็นหนังสือครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ในเรื่องเดียวกัน ต่อมาได้มีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ในความผิดฐานที่ได้กล่าวหาตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

กรณีนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เมื่อต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้ถูกนาย [REDACTED] เรียกให้ไปพบเพื่อรับทราบการถูกลงโทษเดือนด้วยวาจาแต่บันทึกเป็นหนังสือ เนื่องจากทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายของผู้ถูกกล่าวหา หลังจากนั้นประมาณ ๑๐ วัน ถูกเรียกไปพบในครั้งที่ ๒ เพื่อรับทราบการถูกลงโทษเดือนเป็นหนังสือจากเหตุเดิม แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้ลงชื่อรับทราบ และเมื่อต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ถูกเรียกให้ไปพบในครั้งที่ ๓ เพื่อรับทราบการถูกลงโทษเดือนเป็นหนังสือ ต่อมาในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้ถูกเรียกให้ไปพบฝ่ายบุคคลที่โรงงาน ๖ เมื่อไปถึงนางสาว [REDACTED] ได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ให้มีผลในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยอ้างเหตุทำงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนด

กรณีนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย และอ้างความผิดทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด โดยให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ลูกจ้างที่มีหน้าที่ตะโใบขึ้นงานจำนวน ๖ คน ที่ยังไม่ได้รับหนังสือเตือน ได้แก่ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๙ นางสาว [redacted] นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒๒ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒๔ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒๗ และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒๘ มีผู้กล่าวหาที่เป็นกรรมการลูกจ้างและมีหน้าที่ตะโใบขึ้นงานแต่ยังไม่ได้รับหนังสือเตือน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตศาลเพื่อขอลงโทษผู้กล่าวหา จำนวน ๒ คน คือ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ และนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒๓ และขออนุญาตศาลเพื่อขอลงโทษและเลิกจ้าง จำนวน ๔ คน คือ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ นางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒๖

เดิมประมาณก่อนปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ้างให้บริษัทภายนอกดำเนินการตะโใบขึ้นงานทั้ง ๒ ชั้่งงาน และนำส่งให้ผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทราบว่หนึ่งในบริษัทที่เป็นผู้รับจ้าง คือ บริษัท [redacted] จำกัด เว้นแต่ในกรณีที่บริษัทที่รับจ้างตะโใบขึ้นงานไม่สามารถส่งงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดไว้ ผู้ถูกกล่าวหา ก็จะนำงานตะโใบขึ้นงานให้โรงงาน ๑ แผนก [redacted] เป็นผู้ดำเนินการตะโใบขึ้นงานเพิ่มเติมตามจำนวนที่ยังขาดอยู่ แต่หลังจากที่มีการย้ายให้ผู้กล่าวหากับพวกทั้ง ๓๙ คน ไปทำงานที่โกดังไม่มีชื่อผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการว่าจ้างบริษัทภายนอกหรือให้ลูกจ้างในโรงงาน ๑ ทำงานตะโใบขึ้นงานทั้งสองชันงานอยู่หรือไม่ ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาไม่มีประสบการณ์และไม่ถนัดในการตะโใบขึ้นงานทั้ง ๒ รุ่ดังกล่าว เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เดิมที่เคยทำ มีเพียงนางสาว [redacted] และนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหา ที่ ๒๔ ที่เคยตะโใบขึ้นงานเพราะทำงานที่แผนก [redacted] โรงงาน ๑ มาก่อน และเคยทำหน้าที่ตะโใบขึ้นงานเป็นบางครั้งเท่านั้น

ผู้กล่าวหากับพวกทั้ง ๒๘ คน เห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้าย หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน เป็นการกระทำที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำต่อเนื่องเรื่อยมา โดยมีเจตนา กลั่นแกล้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา ตลอดจน นำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา จดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เดิมเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ มีลูกจ้างจำนวน ๙๗๓ คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๗๓๘ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวน ๒๓๕ คน และในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นช่วงที่มีการปิดงานได้มีการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน ๔๕๖ คน กำหนดการทำงานประมาณ สัปดาห์ ๕ - ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็น ๒กะ คือ กะกลางวัน และกะกลางคืน โดยนอกจากค่าจ้างแล้วลูกจ้างยังได้รับค่าครองชีพ ค่าตำแหน่ง และค่ากะ

บริษัทในเครือ [redacted] ประกอบด้วย บริษัท [redacted] จำกัด บริษัท [redacted] จำกัด และบริษัท [redacted] จำกัด โดยทั้งสามบริษัทจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ใ้ใช้ที่อยู่เดียวกัน มีโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่นิคม [redacted] โดยโรงงาน ๑ - ๔ อยู่ในพื้นที่รั้วเดียวกัน

และโรงงานที่ ๕ - ๖ ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน ซึ่งลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จะปฏิบัติงานที่โรงงาน ๑ เท่านั้น ส่วนลูกจ้างบริษัท [REDACTED] จำกัด [REDACTED] จะปฏิบัติงานที่ โรงงาน ๑ - ๖ โดยทั้งสามบริษัท มีการรวมการผู้มีอำนาจคนเดียวกัน ซึ่งบริษัท [REDACTED] จำกัด [REDACTED] และบริษัท [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ส่วนบริษัท [REDACTED] จำกัด มีลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ในส่วนสำนักงานเท่านั้น โดยทั้ง ๓ บริษัทในเครือ มีสภาพการทำงานและใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดียวกัน ลูกจ้างในเครือทั้ง ๓ บริษัท จะทราบว่าตนอยู่สังกัดบริษัทใด โดยจะมีข้อมูลต้นสังกัดปรากฏในบัตรประจำตัว และสลิปเงินเดือนของลูกจ้าง

เดิมผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าลูกจ้างรายใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เนื่องจากเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานให้กับลูกจ้าง แต่หลังจากที่สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้เลิกสหภาพแรงงานไปแล้ว ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่า มีลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงาน [REDACTED] มีการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [REDACTED] จำกัด จำนวน ๑๔ ข้อ ซึ่งฝ่ายสหภาพแรงงาน มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน และมีการเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๖ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงได้ขอยุติการเจรจา และได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อลูกจ้าง จำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ซึ่งเป็นการยื่นข้อเรียกร้องในนามบริษัท [REDACTED] จำกัด ต่อลูกจ้างในเครือ [REDACTED] มีการติดประกาศข้อเรียกร้อง อ่านให้ลูกจ้างฟัง และแจ้งผ่านหัวหน้างาน ข้อเรียกร้องไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน เนื่องจากลูกจ้างไม่มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งในระหว่างนี้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ของทั้งสองฝ่าย

ผู้ถูกกล่าวหาหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] [REDACTED] แจ้งปิดงานลูกจ้างจำนวน ๖๕๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ซึ่งมีลูกจ้างบริษัท [REDACTED] [REDACTED] จำกัด , บริษัท [REDACTED] จำกัด และบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยขอปิดงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๖.๐๐ น. เป็นต้นไป ระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง ถึงการใช้สิทธิปิดงาน มีลูกจ้างประมาณ ๓๐๐ คน ตกหลังรับเงื่อนไขที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอให้ และได้กลับเข้าทำงานตามปกติ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๕ , ๖ และ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ ให้ลูกจ้างที่เห็นด้วยตามข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาสามารถมาลงชื่อเพื่อรับเงินโบนัสและขอกลับเข้าทำงาน ซึ่งก่อนกลับเข้าทำงานแต่ละคนต้องลงชื่อในเอกสารที่รับข้อเรียกร้องที่ผู้ถูกกล่าวหาเตรียมไว้ให้

ลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงานได้ให้ข้อมูลกับผู้ถูกกล่าวหาว่าลูกจ้างที่ถูกปิดงานและอยู่ข้างนอก บริษัทฯ บางส่วนได้แสดงการข่มขู่ ว่าร้าย รวมถึงการพูดล้อเลียน และหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทั้งการพูดโดยตรง ทางโทรศัพท์ และผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อาทิเช่น ไลน์ เฟสบุ๊ค เป็นต้น ในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิปิดงาน มีกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าทำงานบางส่วน ได้ร่วมกันชุมนุมหน้าโรงงาน มีการเดินขบวนไปสถานที่ต่าง ๆ และบางส่วนมีการข่มขู่ลูกจ้างที่กลับเข้ามาทำงาน เช่น ทำลายเอกสารที่ผู้ถูกกล่าวหาแจกให้ลูกจ้าง ซึ่งคนที่เป็นผู้กระทำทั้งหมดเป็นกลุ่มลูกจ้างเดิมที่มีตำแหน่งเป็นแกนนำของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทำให้

กลุ่มลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงานเกิดความหวาดกลัว เสียขวัญ และลูกจ้างบางคนได้ไปแจ้งความลงบันทึกประจำวัน ที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอ [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้รวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างที่มีพฤติกรรมดังกล่าว (Blacklist) มีจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๙ คน

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาสามารถเจรจากลลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ พร้อมกับทำบันทึกแนบท้ายข้อตกลงฯ และบันทึกข้อความ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในข้อที่ ๔ ได้ระบุว่าจะไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการแก้ไขกรณีดังกล่าวตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ทั้ง ๒ ฝ่ายได้ตกลงกันว่าให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในข้อที่ ๔ ว่าด้วยวันและเวลาทำงาน จากเดิมเป็นให้มีผลใช้บังคับกับพนักงานทุกคน ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าบริษัทสามารถดำเนินการโยกย้ายลูกจ้างได้ตามความเหมาะสม และเป็นอำนาจการบริหารจัดการของบริษัทฯ หลังจากมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีลูกจ้างประมาณ ๕๐๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ที่ยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยเรียกลูกจ้างเป็นกลุ่ม ๆ กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และแผนกเดิม โดยไม่ได้ให้ลงชื่อในเอกสารใด ๆ ทั้งนี้ระหว่างที่ปิดงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงาน จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องทยอยเรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงานเป็นกลุ่ม ๆ

เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างกลุ่มสุดท้ายจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ให้ไปพบที่โรงงาน ๕ และให้ขึ้นรถบัสเพื่อไปทำงานที่แผนก [REDACTED] ซึ่งเป็นโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาเข้าขึ้นมาใหม่เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ มีระยะทางห่างจากโรงงานเดิมประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๖๐๐ - ๗๐๐ ตารางเมตร ผู้ถูกกล่าวหาได้เตรียมสถานที่ให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น ห้องน้ำ แสงสว่างในการทำงาน ซึ่งโรงงานแห่งใหม่เป็นโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เช่าใหม่เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานของแผนก [REDACTED] ซึ่งเดิมผู้ถูกกล่าวหาไม่มีแผนก [REDACTED] และ [REDACTED] โดยแผนก [REDACTED] เป็นแผนกที่ให้ลูกจ้างทำหน้าที่ตะโอบชิ้นงาน โดยลักษณะงานมี ๒ โมเดล คือ รูน [REDACTED] และ รูน [REDACTED] โดยลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน มีหน้าที่ตะโอบชิ้นงานเกือบทุกคน ยกเว้น นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ที่ไม่ได้มีหน้าที่ตะโอบชิ้นงาน ส่วนนาย [REDACTED] มีหน้าที่ต้องตะโอบชิ้นงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดจำนวนชิ้นงานที่ต้องตะโอบเท่ากับลูกจ้างคนอื่น เนื่องจากเห็นว่านาย [REDACTED] ป่วยเป็นโรคกระดูกสันหลังทับเส้นประสาท ซึ่งการทำงานของแผนก [REDACTED] ไม่มีการเข้ากะ และลูกจ้างบางคนไม่ได้ขึ้นรถรับ - ส่ง ที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ แต่ได้เดินทางมาทำงานเองด้วยรถส่วนตัว ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะนับเวลาการทำงาน ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. แต่เวลาการปฏิบัติงานจริงของลูกจ้าง แผนก [REDACTED] คือ ๐๘.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินค่าอาหารกลางวันให้ลูกจ้างแผนก [REDACTED] วันละ ๒๐ บาท ซึ่งลูกจ้างที่โรงงาน ๑ - ๖ ไม่ได้รับเงินค่าอาหารกลางวัน ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหัวหน้าแผนก [REDACTED] จำนวน ๒ คน เข้ามาทำงานใหม่ ทั้งนี้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้ายลูกจ้าง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ไปทำงานที่แผนก [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งโยกย้ายหน่วยงาน ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อโยกย้ายลูกจ้างทั้ง ๓ บริษัท จำนวน ๓๙ คน ซึ่งในวันแรกที่ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ต้องไปปฏิบัติงานที่แผนก [REDACTED] ซึ่งก่อนขึ้นรถรับ - ส่ง ที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดไว้ให้ เพื่อนำลูกจ้างไปส่งที่โกดังแห่งใหม่ ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ไม่ยอมขึ้นรถดังกล่าว อ้างว่ายังไม่เห็นคำสั่ง ประกาศ เกี่ยวกับการโยกย้ายใด ๆ

จากผู้ถูกกล่าวหา นางสาว [redacted] เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จึงให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวน ๔ คน
ดูคำสั่งฉบับดังกล่าว จึงทำให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ยินยอมไปปฏิบัติงานที่แผนกใหม่ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖
และในวันเดียวกันนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้นำคำสั่งเรื่องการโยกย้ายไปติดไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ในโรงงาน
แห่งใหม่ด้วยแล้ว

เดิมผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างแผนก [redacted] เป็นผู้ตะโปขึ้นงานรุ่น [redacted]
และ รุ่น [redacted] แต่เนื่องจากมีปริมาณงานมากขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการส่งงานการตะโปขึ้นงานทั้งสองรุ่น
ไปให้บริษัทภายนอก (Outsource) เป็นผู้ทำ ทั้งนี้ ในเดือนมีนาคม ปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการนำงาน
ตะโปขึ้นงานทั้งสองรุ่นมาให้ลูกจ้างแผนก [redacted] เป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ง่าย ในการ
กำหนดมาตรฐานการตะโปขึ้นงาน รุ่น [redacted] ลูกจ้างควรตะโปขึ้นงานได้ ๒๔ วินาทีต่อชิ้นงาน ซึ่งลูกจ้างของ
บริษัทรับจ้าง (Outsource) สามารถทำได้ในเวลา ๑๗ วินาที ต่อชิ้น ส่วนลูกจ้างในแผนก [redacted] ทำได้
๒๐ วินาที ต่อชิ้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อนุมัติให้ลูกจ้างในแผนก [redacted] ตะโปขึ้นงานในเวลา ๓๒ วินาทีต่อชิ้น
และผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการอบรม สอนงาน ให้กับลูกจ้าง ซึ่งการสอนงานเป็นการสอนรายบุคคล โดยสอนงาน
ประมาณ คนละ ๕ - ๕ ครั้ง และได้ให้ลูกจ้างแต่ละคนทดสอบจำนวนเวลาที่ทำได้เป็นรายบุคคล

ในการลงโทษเตือนลูกจ้างนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเตือนด้วยวาจาจากก่อน โดยมีการบันทึก
เป็นลายลักษณ์อักษร ต่อมาเป็นการลงโทษโดยมีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒
หากลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือนก็จะถูกเลิกจ้าง โดยไม่ได้รับค่าชดเชย ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีหนังสือลงโทษ
ลูกจ้างที่ทำงานตะโปขึ้นงาน รุ่น [redacted] และรุ่น [redacted] กรณีที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
เนื่องจากไม่เคยมีลูกจ้างคนใดที่ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน และก็ไม่เคยมีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำผิดซ้ำคำเตือน
กรณีที่ทำงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานในการตะโปขึ้นงานทั้ง ๒ รุ่นดังกล่าวแต่อย่างใด ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหา
ไม่เคยมีการลงโทษลูกจ้างกรณีการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และไม่มีการบันทึกเตือนด้วย
วาจาและมีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร มีเพียงการเรียกไปคุยของหัวหน้างาน และที่ผ่านมาก็ูกจ้างก็จะ
ปรับปรุงตัวดีขึ้น

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔ คน ในแผนก [redacted] รวมผู้กล่าวหาที่ ๑
ที่ ๒ ที่ ๔ และนางสาว [redacted] กรณีกระทำผิดซ้ำคำเตือนเนื่องจากทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
ซึ่งนางสาว [redacted] ไม่ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายลูกจ้างในแผนก [redacted] คือนางสาว [redacted] และนางสาว [redacted]
กลับไปทำงานที่แผนก [redacted] แล้ว เนื่องจากทั้ง ๒ คน สามารถทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหา
กำหนด มีสถิติการทำงานที่ดี มีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งลักษณะงานใหม่ของลูกจ้าง
ทั้ง ๒ คน ก็มีหน้าที่ตะโปขึ้นงานเหมือนกันแต่เป็นชิ้นส่วนอื่น ผู้ถูกกล่าวหารับว่าหากผู้กล่าวหาที่เหลือมีผลการ
ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด มีสถิติการขาดลามายที่ดี มีทัศนคติที่ดี ผู้ถูกกล่าวหา
จะพิจารณาโยกย้ายไปทำงานในแผนกอื่น ๆ ที่เหมาะสมในโรงงาน ๑ - ๒ ที่ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ต่อไป

ตำแหน่งหน้าที่เดิมของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างคนอื่นปฏิบัติ
หน้าที่แทน โดยไม่ได้รับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทน เหตุที่ไม่รับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทนเนื่องจากลูกจ้างที่มี
อยู่เดิมสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้ เนื่องจากคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลง และผู้ถูกกล่าวหาไม่มีนโยบายควบคุม
ต้นทุนเกี่ยวกับแรงงาน ที่ผ่านมามีปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเปิดโครงการสมัครใจลาออก ๒ ครั้ง ในเดือนเมษายน

และสิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการประมาณ ๕๐ - ๖๐ คน

เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ศาลแรงงาน ได้มีคำพิพากษากรณีที่ผู้ถูกล่าวฬาร้องขอ
ลงโทษนาย นางสาว นางสาว โดยศาลเห็นว่า
เมื่อข้อเท็จจริงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าลูกจ้างทั้ง ๓ คน ได้กระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
กรณีจึงไม่มีเหตุสมควรอนุญาตให้ผู้ถูกล่าวฬาลงโทษตักเตือนลูกจ้างทั้ง ๓ คน เป็นลายลักษณ์อักษร แต่การที่
ลูกจ้างทั้ง ๓ คน ไม่มีการพัฒนาทักษะและความชำนาญมากขึ้น ก็เป็นเรื่องความด้อยด้านประสิทธิภาพ หากผู้ร้อง
เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติของลูกจ้างทั้งสามคนไม่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้
เป็นเหตุให้ประสิทธิภาพลดลงและก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ก็เป็นเรื่องที่บริษัท ชอบที่จะดำเนินการ
ยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสาม โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกล่าวฬ
อยู่ระหว่างดำเนินการถอนคำร้องขออนุญาตศาลลงโทษกรรมการลูกจ้างคนอื่น และถอนคำร้องขออนุญาต
เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง กรณีทำงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดแล้ว และต่อไปจะ
ดำเนินการขออนุญาตศาลเพื่อเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๓ คน และกรรมการลูกจ้างคนอื่น โดยจ่ายค่าชดเชยตามที่
ระบุไว้ท้ายคำพิพากษาดังกล่าว

กรณีผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน ร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวฬายกย้ายตำแหน่งหน้าที่การทำงาน
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ผู้ถูกล่าวฬเห็นว่ากรณียกย้ายผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน ได้ดำเนินการ
ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ แล้ว การที่ผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน มาร้องกล่าวหาในวันที่ ๑๕
กันยายน ๒๕๖๖ นั้น ผู้ถูกล่าวฬจึงเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่ได้ดำเนินการยื่นคำร้องกล่าวหาภายในระยะเวลา
ที่กฎหมายกำหนด และนอกจากนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นมา ผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงาน
ตามคำสั่งโดยมิได้มีการโต้แย้งหรือปฏิเสธการทำงานแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง
แก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกล่าวฬแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวฬากรณียกย้ายตำแหน่ง
หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่
การฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ถูกล่าวฬายกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงานของผู้กล่าวหา
ที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๓. ผู้ถูกล่าวฬกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณต่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๗ ที่ ๑๙
ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๒๔ ที่ ๒๖ ที่ ๒๗ และที่ ๒๘ และมีหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๔ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๗
เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๔. ผู้ถูกล่าวฬเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒)
และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวฬากรณียกย้าย
ตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน
นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว พึงได้ว่า วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงประธานบริษัท [redacted] จำกัด เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ ต่อบริษัท [redacted] จำกัด จำนวน ๑๔ ข้อ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันประมาณ ๘ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ต่อมาวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ได้ติดประกาศและแจ้งผ่านเสียงตามสาย กรณีผู้ถูกกล่าวหาที่มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ขอยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๖ ข้อ ต่อลูกจ้างจำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ข้อเรียกร้องไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน และฝ่ายลูกจ้างไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงประธานสหภาพแรงงาน [redacted] แจ้งปิดงานลูกจ้างจำนวน ๖๕๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน โดยขอปิดงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๖.๐๐ น. เป็นต้นไป กลุ่มลูกจ้างที่ถูกปิดงาน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ได้มีการนัดรวมตัวเพื่อชุมนุมหน้าโรงงานตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตั้งแต่ช่วงเช้าจนถึงเวลาประมาณ ๒๐.๐๐ น. และได้มีการชุมนุมเฉพาะในช่วงเย็นอีกประมาณ ๑ สัปดาห์ และใช้วิธีรวมตัวกันเพื่อเดินเท้าไปขอความเป็นธรรมจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด [redacted] สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง [redacted] ประกอบด้วย บริษัท [redacted] จำกัด , บริษัท [redacted] จำกัด และบริษัท [redacted] จำกัด กับสหภาพแรงงาน [redacted] และกลุ่มพนักงานบริษัทฯ ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ฉบับลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ และข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยเรียกลูกจ้างเป็นกลุ่ม ๆ กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และแผนกเดิม และเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างกลุ่มสุดท้ายจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ให้ไปพบที่โรงงาน ๕ และให้ขึ้นรถรับ - ส่ง พนักงาน เพื่อเดินทางไปโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เช่าใหม่เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ สำหรับเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างเฉพาะแผนก [redacted] เท่านั้น โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งโยกย้ายหน่วยงาน ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อโยกย้ายลูกจ้าง จำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน จากแผนกเดิมให้ปฏิบัติงานแผนก [redacted] ซึ่งลูกจ้างในแผนก [redacted] มีหน้าที่ตะโบขึ้นงาน จำนวน ๒ โมเดล คือ รุ่น [redacted] และรุ่น [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒๘ คน ก็ได้ปฏิบัติงานที่โรงงานเช่าใหม่เรื่อยมา จนกระทั่งในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าหากลูกจ้างคนใดไม่สามารถตะโบขึ้นงานรุ่น [redacted] ได้ภายในเวลา ๓๒ วินาที ต้องขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเตือนด้วยวาจาก่อน โดยบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หากยังทำไม่ได้ก็จะลงโทษหนังสือเตือนเป็นหนังสือ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ หากลูกจ้างทำผิดซ้ำค่าเตือนอีกครั้งก็จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างในแผนก [redacted] จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ เพราะเหตุกระทำผิดซ้ำค่าเตือนเนื่องจากทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด จากนั้นเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๒๘ รวมจำนวน ๒๖ คน ได้ยื่นคำร้องกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณและมีหนังสือลงโทษ

เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ รวมจำนวน ๒๕ คน ได้ยื่นคำร้องกรณีผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้โต้แย้งว่าการโยกย้ายผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน ได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ แล้ว การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๕ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น ไม่เป็นการยื่นคำร้องกล่าวหาภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ จำนวน ๒๕ คน ไปปฏิบัติงาน แผนก [REDACTED] ณ โรงงานเช่าใหม่ ซึ่งเป็นการตั้งแผนกการทำงานขึ้นใหม่เพื่อทำหน้าที่เฉพาะตะไบชิ้นงาน รุ่น [REDACTED] และรุ่น [REDACTED] ที่เดิมว่าจ้างบุคคลภายนอกทำ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อยมา โดยที่โรงงานใหม่มิได้เป็นส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งของผู้ถูกกล่าวหามาก่อน และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการถาวร ลักษณะการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่กระทำต่อลูกจ้างกลุ่มนี้มีความต่อเนื่อง มีสภาพติดต่อกันเนื่องกัน คงตัวอยู่ระยะหนึ่ง โดยมีทั้งการกระทำและเจตนาประกอบกันอยู่ตลอดเวลาที่การกระทำนั้นยังคงปรากฏอยู่ การไม่ให้ผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน ทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนก และสถานที่ทำงานเดิมที่เคยทำ โดยจัดสถานที่ทำงาน แผนก และมอบหมายงานขึ้นมาใหม่เป็นการเฉพาะและเจาะจงให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ทำเท่านั้น การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเกิดขึ้นทุกวันตลอดมา การกระทำต่อเนื่องลักษณะนี้จึงไม่อาจนับระยะเวลาใช้สิทธิ ดังเช่นการเลิกจ้างที่เกิดจากการกระทำครั้งเดียว แต่มีผลปรากฏถาวรอยู่ต่อมาได้ อีกทั้งเป็นการกระทำ ภายหลังจากที่ข้อพิพาทแรงงานสามารถตกลงกันได้แล้วและตกลงที่จะรับลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงาน รวมถึง การบันทึกข้อตกลงว่าจะไม่กลั่นแกล้งลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงานกรณีที่ผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน ใช้สิทธิ ร้องกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนั้นก็ยังเกิดการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาต่อผู้กล่าวหา จำนวน ๒๕ คน ระยะเวลาการใช้สิทธิร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน ที่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ จึงยังไม่เกิน ๖๐ วัน ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน ของผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐาน จากทั้งสองฝ่ายแล้ว ฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาจำนวน ๒๕ คน ช่างต้น เป็นแกนนำสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานเดิม และเป็นกลุ่มลูกจ้างที่ยังมีบทบาทในกลุ่มลูกจ้างของบริษัทในเครือ [REDACTED] ที่เป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ด้วย นับแต่สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีหนังสือฉบับ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ พร้อมกับแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๑๐ ที่ ๑๑ ที่ ๑๒ และที่ ๒๕ จนนำไปสู่การยื่น ข้อเรียกร้องของฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาต่อลูกจ้าง เป็นรายบุคคลจำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ และการปิดงานต่อลูกจ้าง จำนวน ๖๕๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ซึ่งหลังจากข้อเรียกร้อง ของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน ผู้ถูกกล่าวหาได้เลือกปฏิบัติและกำหนดให้กลุ่มลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหา ที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ เข้าทำงานเป็นกลุ่มสุดท้าย โดยให้ไปพบในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ หน้าโรงงาน ๕

พร้อมกับมีคำสั่งโยกย้ายหน่วยงานของลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน จากแผนกเดิมให้ไปปฏิบัติงานที่แผนก [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เข้าโรงงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานของลูกจ้างแผนก [REDACTED] เท่านั้น โรงงานใหม่มีระยะห่างจากโรงงานเดิมประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ผู้ถูกกล่าวหาได้นำงานการตะไบชิ้นงานรุ่น [REDACTED] และรุ่น [REDACTED] มาให้ลูกจ้าง ในแผนก [REDACTED] ทำ ซึ่งการตะไบชิ้นงานทั้ง ๒ รุ่น เดิมผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างให้บริษัทรับจ้าง (Outsource) เป็นผู้ทำ นอกจากบางช่วงเวลามีปริมาณงานจำนวนมากก็จะนำงานมาให้แผนก [REDACTED] และ [REDACTED] ทำเป็นบางครั้ง โดยการตะไบชิ้นงานทั้ง ๒ รุ่น มีใช้ลักษณะงานที่มีอยู่แล้ว และมีการทำเป็นปกติในทุกวัน อีกทั้งมีการว่าจ้างหัวหน้างานใหม่อีกจำนวน ๒ คน เพื่อมาเป็นผู้บังคับบัญชาของแผนก [REDACTED] เป็นการเฉพาะ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าไม่สามารถให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ กลับไปทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าที่ แผนก และสถานที่ทำงานเดิมได้ เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๕ คน อยู่ในบัญชีรายชื่อ (Blacklist) ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมข่มขู่ ว่าร้าย รวมถึงการพูดล้อเลียน และหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทั้งการพูดโดยตรง ทางโทรศัพท์ และผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ต่อกลุ่มลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่าเป็นการกระทำของกลุ่มลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นแกนนำของสหภาพแรงงาน [REDACTED] เดิม จึงไม่อาจให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน เข้าไปทำงานที่เดิมได้ จากข้อเท็จจริงที่พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดสถานที่การทำงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ไปปฏิบัติงานในโรงงาน ที่เขาขึ้นมาใหม่เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ และปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่ตะไบชิ้นงานรุ่น [REDACTED] และรุ่น [REDACTED] นั้น เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒๕ คน เป็นแกนนำสมาชิกสหภาพแรงงานเดิมและสหภาพแรงงานใหม่ที่เป็นลูกจ้างในเครือบริษัท [REDACTED] มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๑๐ ที่ ๑๑ ที่ ๑๒ และที่ ๒๕ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นแกนนำกลุ่มลูกจ้างในการชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง โดยมีการชุมนุมเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ หน้าโรงงานของผู้ถูกกล่าวหาจำนวนหลายครั้ง และจัดกิจกรรมการเดินเท้าไปขอความเป็นธรรมจากหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหารวบรวมและจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้าง (Blacklist) จำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ และการจัดให้ลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวไปปฏิบัติงานในโรงงานที่เขาขึ้นมาใหม่ ถึงแม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาในฐานะนายจ้างจะมีสิทธิบังคับบัญชาและมีอำนาจการบริหารภายในด้วยการจัดสถานที่ทำงาน และกำหนดแผนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยยังคงจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้ตามสิทธิที่จะได้รับก็ตาม แต่การใช้สิทธิเช่นว่านั้นจะต้องเป็นไปโดยสุจริต ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และต้องเป็นไปเพื่อการประกอบกิจการปกติไม่ใช่การกลั่นแกล้งลูกจ้างอันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งการให้ลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ไปปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ ถือว่าเป็นการดำเนินการเฉพาะ เจาะจงและเลือกปฏิบัติ โดยงานตะไบชิ้นงานทั้ง ๒ รุ่น มีชิ้นงานที่ทำเป็นประจำ ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหานำงานตะไบทั้ง ๒ รุ่น มาทำเองเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาที่มีได้นำไปให้ลูกจ้างแผนก [REDACTED] และ [REDACTED] ทำแต่อย่างใด ทั้งที่ลูกจ้างทั้ง ๒ แผนก มีประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในการตะไบชิ้นงานดังกล่าว ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ณ โรงงานใหม่ มีลักษณะเป็นการกระทำเรื่อยมา ย่อมมีผลต่อสภาพจิตใจ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตลอดจนความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่อันอาจมีผลให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ และการกระทำดังกล่าวส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีต้นทุนในด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่ารถรับ - ส่ง ค่าอาหารกลางวันคนละ ๒๐ บาท ต่อวัน ค่าเช่าโรงงานใหม่ ค่าจ้างหัวหน้างานของแผนก

เป็นต้น ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ปัจจุบันมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลง และผู้ถูกกล่าวหาหมิ่นนโยบายที่จะควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า หากรับผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ กลับไปทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และแผนกเดิม โดยที่ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ มีรายชื่ออยู่ในกลุ่มลูกจ้างที่มีพฤติกรรมข่มขู่ ว่าร้าย รวมถึงการพูดล้อเลียน และหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญให้ลูกจ้างคนอื่นนั้น เห็นว่าหากผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ได้กระทำการอันเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างสามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่มีต่อผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ด้วยการให้ไปปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นการใช้สิทธิทางบริหารของนายจ้างโดยสุจริต การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหากำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณต่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๗ ที่ ๑๙ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๒๔ ที่ ๒๖ ที่ ๒๗ และที่ ๒๘ จำนวนรวม ๒๒ คน และมีหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๗ จำนวนรวม ๑๐ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาจำนวน ๒๒ คน ให้ทำหน้าที่ตะโป่งขึ้นงานวัน [REDACTED] โดยกำหนดระยะเวลา ๒๔ วินาทีต่อ ๑ ชิ้นงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ผ่อนปรนให้ใช้เวลาถึง ๓๒ วินาทีต่อ ๑ ชิ้นงาน ในกรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้นำเหตุในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ที่ผู้ถูกกล่าวหาหนดไปยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อขออนุญาตลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๑๑ และที่ ๑๒ โดยการคัดค้านเป็นหนังสือ ซึ่งศาลแรงงาน [REDACTED] ได้มีคำพิพากษาคัดค้านเลขแดงที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ แล้วว่า การกำหนดมาตรฐานดังกล่าวเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจากการเผด็จการการปฏิบัติงานของลูกจ้างแล้วมากำหนดเป็นมาตรฐานจึงได้มาตรฐานสากลตามหลัก Subjective Standard มิใช่การกำหนดมาตรฐานไม่มีหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เป็นธรรม การกำหนดมาตรฐานการทำงานในการตะโป่งขึ้นของขึ้นงาน [REDACTED] ค่าเฉลี่ยจำนวน ๑ ชิ้นในเวลาทำงาน ๒๔ วินาที ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้จริง ถือว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับ การทำงานแล้ว โดยการกำหนดมาตรฐานการทำงานดังกล่าว หากผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว แต่ยังคงไม่ได้ตามมาตรฐานนั้นก็เป็นเรื่องประสิทธิภาพของการทำงาน เฉพาะตัวของผู้กล่าวหาทำให้ประสิทธิภาพออกมาไม่ดีพอเท่านั้นไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดมาตรฐานการทำงานดังกล่าวเป็นการกำหนดใช้กับลูกจ้างทุกคนที่มีหน้าที่ตะโป่งขึ้นงาน [REDACTED] จึงยังฟังไม่ได้ว่าการกำหนดมาตรฐานการทำงานเป็นการกีดกันแก่งผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่ ๕ ถึงที่ ๑๗ ที่ ๑๙ ที่ ๒๒ ที่ ๒๓ ที่ ๒๔ และที่ ๒๖ ที่ ๒๗ และที่ ๒๘ ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหนังสือลงโทษตักเตือนผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๗ นั้น เนื่องจากได้พิจารณาไปแล้วว่า การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหาหนดไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจที่จะลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๗ ได้ หนังสือเตือนที่ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๗ ยังไม่มีผลใช้บังคับ และยังไม่อาจรับฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๕ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๑๗ ได้รับผลกระทบจากหนังสือเตือนดังกล่าวจนทำให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงไม่จำต้องวินิจฉัยในประเด็นนี้

ส่วนกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๔ ที่ได้ยื่นคำร้องว่าผู้ถูกกล่าวหากำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณและมีหนังสือเตือนด้วยนั้น เนื่องจากในระหว่างที่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ถูกผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งการจะพิจารณากรณีดังกล่าวตามคำร้องนั้น ผู้กล่าวหาที่ ๔ จะต้องยังคงมีสภาพความเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาอยู่ เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๔ สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างแล้วจึงยังไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยในประเด็นดังกล่าว

ประเด็นที่ ๔ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๒ แล้วว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นกลุ่มลูกจ้างที่อยู่ในบัญชีรายชื่อ (Blacklist) จำนวน ๓๙ คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และนำไปสู่การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ อันมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งเนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง จึงเชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นด้วยเหตุดังกล่าว การเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน สมควรเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ก่อนที่สหภาพแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาจะมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน ซึ่งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน มีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ และมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔ ให้มีผลการเลิกจ้าง ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ โดยอ้างสาเหตุการเลิกจ้างว่าการทำงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด เป็นการกระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมวดที่ ๖ วินัยและโทษทางวินัยข้อที่ ๖.๓.๔ และเป็นการกระทำความผิดซ้ำค่าเตือน จึงเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งการเลิกจ้างเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นกลุ่มลูกจ้างที่อยู่ในบัญชีรายชื่อ (Blacklist) จำนวน ๓๙ คน และผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้ลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวไปปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ณ โรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เช่าใหม่ และให้ทำหน้าที่ตะโปขึ้นงานรุ่น [REDACTED] และรุ่น [REDACTED] โดยกำหนดมาตรฐานการตะโปขึ้นงานรุ่น [REDACTED] ระยะเวลา ๒๔ วินาทีต่อ ๑ ชิ้นงาน แต่ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในแผนก [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้ผ่อนปรนให้ใช้เวลา ๓๒ วินาทีต่อ ๑ ชิ้นงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิบัติงานตะโปขึ้นงานรุ่น [REDACTED] ต่ำกว่ามาตรฐาน ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด และถือว่า เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงได้พิจารณาลงโทษโดยออกหนังสือเตือนครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ และเมื่อปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานอีกจึงได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงในประเด็นพิจารณาที่ ๒ แล้วว่า การที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วแต่ยังคงไม่ได้ตามมาตรฐานนั้นก็เป็นเรื่องประสิทธิภาพของการทำงานเฉพาะตัวของผู้กล่าวหาทำให้ประสิทธิภาพออกมาไม่ดีพอเท่านั้นไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้นผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่สามารถนำเหตุดังกล่าวมาลงโทษเตือนเป็นหนังสือและเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยอ้างสาเหตุว่ากระทำความผิดซ้ำค่าเตือนได้ ดังนั้น เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีได้กระทำความผิดใดตามมาตรา ๑๒๓ (๑)

ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีที่ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ถูกเลิกจ้าง เพราะเหตุ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วยนั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหา ที่ ๔ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดมาตรฐาน การทำงานที่ไม่เป็นคุณและมีหนังสือลงโทษ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งสำนักแรงงานสัมพันธ์มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ ส่งคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้รับคำร้อง เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ ภายหลังจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔ แล้ว โดยผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น กรณีจึงไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๔ ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ และการจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ ไปปฏิบัติงานแผนก [REDACTED] ณ สถานที่ ทำงานแห่งใหม่ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑.ให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ กลับเข้าทำงานและมอบหมายงาน ในตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน สวัสดิการ และสถานที่ทำงานเดิมก่อนที่จะมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ ไปปฏิบัติงานแผนก [REDACTED] และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึง วันรับกลับเข้าทำงาน

๒.ให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๒๘ กลับไปทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่ทำงานเดิม โดยกำหนดมาตรฐานการทำงานเช่นเดียวกันกับลูกจ้างอื่น

๓.ในส่วนคำขออื่นให้ยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ

(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ

(นายอรรถพร เหลลาวัณิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ

(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อึ้งประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประภาส ชัยพัฒนายน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพิชญ์พร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิศ)
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 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

๑) ๒)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๓) ๔)

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มทำงาน	ค่าจ้างรายเดือน (บาท)	วันสมัครเป็น สมาชิก ส.ร.
๑	นาย [REDACTED]	ม.ค.๕๕	๑๔,๑๒๕	๑๖ ส.ค.๖๕
๒	นางสาว [REDACTED]	ก.ค.๕๗	๑๗,๑๐๓	๑๖ ส.ค.๖๕
๓	นาย [REDACTED]	ต.ค.๕๙	๑๓,๘๐๒	๒๑ ส.ค.๖๕
๔	นาย [REDACTED]	ม.ค.๕๖	๑๗,๒๒๑	๑๖ ส.ค.๖๕
๕	นาย [REDACTED]	พ.ค.๕๙	๑๕,๕๔๙	๑๖ ส.ค.๖๕
๖	นาย [REDACTED]	พ.ค.๕๕	๑๒,๒๐๗	๑๖ ส.ค.๖๕
๗	นางสาว [REDACTED]	มิ.ย.๕๒	๑๖,๙๒๓	๑๖ ส.ค.๖๕
๘	นางสาว [REDACTED]	ก.ค.๕๒	๑๔,๔๐๓	๑๖ ส.ค.๖๕
๙	นาย [REDACTED]	ม.ค.๕๐	๒๐,๑๒๘	๑๖ ส.ค.๖๕
๑๐	นางสาว [REDACTED]	มี.ค.๕๙	๑๔,๒๐๙	๒๑ ส.ค.๖๕
๑๑	นางสาว [REDACTED]	ก.ย.๕๙	๒๒,๓๖๐	๒๑ ส.ค.๖๕
๑๒	นาง [REDACTED]	ม.ค. ๕๘	๒๒,๐๘๖	๒๑ ส.ค.๖๕
๑๓	นางสาว [REDACTED]	มิ.ย.๕๖	๑๔,๙๔๒	๑๖ ส.ค.๖๕
๑๔	นาย [REDACTED]	ก.พ.๕๓	๑๔,๕๔๕	๑๖ ส.ค.๖๕
๑๕	นาย [REDACTED]	ธ.ค.๕๒	๒๑,๐๐๐	๑๖ ส.ค.๖๕
๑๖	นางสาว [REDACTED]	ก.ค.๕๔	๑๓,๖๐๘	๑๖ ส.ค.๖๕
๑๗	นางสาว [REDACTED]	ก.ย.๕๐	๑๓,๓๘๙	๒๑ ส.ค.๖๕
๑๘	นาย [REDACTED]	ก.ค.๕๒	๑๓,๖๗๐	๒๑ ส.ค.๖๕
๑๙	นางสาว [REDACTED]	ส.ค.๕๘	๑๖,๐๘๗	๑๖ ส.ค.๖๕
๒๐	นาย [REDACTED]	ก.ย.๕๘	๒๓,๕๔๓	๑๖ ส.ค.๖๕
๒๑	นาย [REDACTED]	ส.ค.๕๕	๑๕,๙๗๘	๒๑ ส.ค.๖๕

บัญชีรายชื่อเนบท้าย (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มทำงาน	ค่าจ้างรายเดือน (บาท)	วันสมัครเป็น สมาชิก-สว.
๒๒	นาย ██████████	มิ.ย.๔๓	๑๙,๕๑๘	๒๑ ส.ค.๖๕
๒๓	นางสาว ██████████	ม.ค.๔๙	๑๕,๗๗๘	๒๑ ส.ค.๖๕
๒๔	นางสาว ██████████	พ.ย.๕๒	๑๓,๔๑๑	๒๑ ส.ค.๖๕
๒๕	นาย ██████████	ธ.ค.๕๐	๑๕,๔๘๑	๒๑ ส.ค.๖๕
๒๖	นาย ██████████	มี.ค.๕๐	๓๐,๖๙๗	๑๖ ส.ค.๖๕
๒๗	นาย ██████████	ก.พ.๔๕	๑๙,๔๐๑	๑๖ ส.ค.๖๕
๒๘	นาย ██████████	พ.ค.๔๔	๒๒,๕๓๔	๑๖ ส.ค.๖๕



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๖๖ - ๑๖๘/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ระหว่าง { นาง [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ นาง [REDACTED] กับพวก
รวม ๓ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED]
[REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดมาตรฐานการทำงาน
ที่ไม่เป็นคุณต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และมีหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เพราะเหตุผู้กล่าวหา ทั้ง ๓ คน
ยื่นข้อเรียกร้อง มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน
ไปทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่ทำงานเดิม กำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นคุณ
ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และยกเลิกหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒

๒. ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่ทำงานของผู้กล่าวหา
ทั้ง ๓ คน เพราะเหตุผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยื่นข้อเรียกร้อง มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุมเกี่ยวกับ
ข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา
โยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่ทำงานเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา ต่างวันเวลากัน มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนและค่าครองชีพเดือนละ ๑,๑๕๐ บาท กำหนดการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร กำหนดวันจันทร์ถึงศุกร์ และวันเสาร์ วันเสาร์เป็นวันทำงาน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และเวลาพักตั้งแต่ ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.

สหภาพแรงงาน เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (Industrial Union) ได้รับการจดทะเบียนจากสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๕๒ เลขทะเบียนที่ มีนางสาว เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๖๘๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต่อมาตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ สมาชิกสหภาพแรงงาน เกือบทั้งหมดได้ทยอยลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน (Industrial Union) เนื่องจากมีความประสงค์จะสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน หลังจากนั้น สหภาพแรงงาน ได้จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ในช่วงเช้าวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีสมาชิกเข้าร่วม ๓๔ คน โดยมีนางสาว เป็นประธานในที่ประชุม และที่ประชุมมีมติให้เลิกสหภาพแรงงาน และในช่วงบ่ายวันเดียวกัน สหภาพแรงงาน ได้มีการประชุมใหญ่สามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ที่ประชุมได้มีมติให้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้กับสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท จำกัด บริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด

เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงประธานบริษัท จำกัด เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ ต่อบริษัท จำกัด จำนวน ๑๔ ข้อ พร้อมกับแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คน ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันประมาณ ๘ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ บริษัท จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ได้ติดประกาศ และแจ้งผ่านเสียงตามสาย กรณีผู้ถูกกล่าวหาที่มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ขอยื่นข้อเรียกร้อง จำนวน ๖ ข้อ ต่อลูกจ้างจำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยหัวหน้ากระตาดของหนังสือได้ทำเครื่องหมายกาถูกหน้าคำว่าบริษัท จำกัด บริษัท จำกัด และบริษัท จำกัด ซึ่งลูกจ้างทั้ง ๘๒๑ คน มีทั้งลูกจ้างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อเรียกร้องไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน เนื่องจากฝ่ายลูกจ้างไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนัดเจรจาไกล่เกลี่ยในวันที่ ๑๓ ธันวาคม

๒๕๖๕ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มาตามนัด ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ประกาศเสียงตามสายขอใช้สิทธิปิดงานต่อลูกจ้างจำนวน ๖๕๔ คน รวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๓ คน ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๖.๐๐ น. เป็นต้นไป โดยไม่จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งลูกจ้างที่ถูก ปิดงานมีทั้งเป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ตั้งแต่ก่อนวันปิดงานในระหว่างการใกล้ชิดของพนักงานประนอมพิพาทแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้าง จำนวน ๒๐๐ กว่าคน ให้ไปลงชื่อรับเงื่อนไขตามข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเป็นรายบุคคล ในระหว่างปิดงานผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นรายบุคคลเข้าทำงาน ประมาณ ๔๐ - ๕๐ คน ซึ่งมีเงื่อนไขต้องรับข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเป็นรายบุคคล

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานมีการนัดลูกจ้างที่ถูกปิดงานทั้งหมด จำนวน ๕๐๐ กว่าคน โดยมีทั้งลูกจ้างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้ใส่ชุดทำงานและไปรวมตัวชุมนุมริมฟุตบาทบริเวณหน้าโรงงาน ๕ และ ๖ ของบริษัทฯ และเริ่มทยอยชุมนุมตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ น. จนถึงเวลา ๑๐.๐๐ น. ซึ่งลูกจ้างบางคนได้ทดลองสแกนนิ้ว แต่ไม่สามารถเข้าทำงานได้ เนื่องจากต้องใช้การ์ดเข้าโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาทำขึ้นมาใหม่ ลูกจ้างจึงได้นั่งชุมนุมหน้าโรงงาน ประมาณ ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ ตั้งแต่ช่วงเช้าจนถึงเวลาประมาณ ๒๐.๐๐ น. แต่เนื่องจากพื้นที่หน้าบริษัทฯ เป็นพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ต่อมานิคมอุตสาหกรรมฯ ได้มีหนังสือขอความร่วมมือให้ลูกจ้างชุมนุมได้เฉพาะในช่วงเย็น หลังจากนั้นลูกจ้างจึงได้มีการชุมนุมกันเฉพาะในช่วงเย็นอีกประมาณ ๑ สัปดาห์ ซึ่งในระหว่างนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการโทรศัพท์ตามลูกจ้างเพื่อให้มารับข้อเสนอของผู้ถูกกล่าวหา ในระหว่างนั้นลูกจ้างที่ถูกปิดงานรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้มีการเดินเท้าไปขอความเป็นธรรมจากผู้ว่าราชการจังหวัด [REDACTED] สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในระหว่างที่มีการปิดงาน ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเรื่อยมาจนถึงก่อนวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ประมาณ ๔๐๐ คน

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้มีการนัดทั้งสองฝ่ายเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน จนได้ข้อยุติในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง [REDACTED] ประกอบด้วย บริษัท [REDACTED] จำกัด , บริษัท [REDACTED] จำกัด และบริษัท [REDACTED] จำกัด กับสหภาพแรงงาน [REDACTED] และกลุ่มพนักงานบริษัทฯ ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๕ และข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ และมีบันทึกข้อความ ฉบับลงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้ระบุข้อความว่า " ผู้แทนบริษัทฯ ยืนยันว่าจะไม่มีการกีดกันแก่พนักงานที่รับกลับเข้าทำงาน และบริษัทฯ จะดำเนินการจัดทำแผนรายละเอียดเกี่ยวกับการรับพนักงานกลับเข้าทำงานทั้งหมดให้ทราบภายในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และเมื่อพนักงานกลับเข้าทำงานตามปกติแล้ว จะไม่กระทำการใด ๆ ก่อให้เกิดความเสียหาย ความวุ่นวาย ความแตกแยกระหว่างพนักงานด้วยกัน" ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดวัน และรายชื่อพนักงานที่จะทยอยรับกลับเข้าทำงาน โดยแจ้งให้ทราบเริ่มตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๖ และบันทึกเพิ่มเติมว่าทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ตั้งแต่วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยเรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงาน จนเหลือจำนวนเพียง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๓ คน ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ไปรายงานตัวในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ บริเวณหน้าป้อมยามบริษัทฯ ซึ่งเป็นพื้นที่หน้าโรงงาน ๕ - ๖ เมื่อลูกจ้างไปถึงผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน

เข้าบริษัท แต่ให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ขึ้นรถรับ - ส่งพนักงานที่อยู่รอหน้าบริษัท เพื่อไปส่งที่โกดังไม่มีชื่อ ซึ่งเป็นโกดังที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เข้าขึ้นมาใหม่อยู่บนพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม [redacted] ห่างจากโรงงานเดิม ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร และมีหัวหน้างานที่ผู้ถูกกล่าวหาจ้างมาใหม่จำนวน ๒ คน คือ นาย [redacted] และนาย [redacted] ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเปลี่ยนหัวหน้างานเป็นนาย [redacted] และนาย [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ไม่รู้จักหัวหน้างานมาก่อน

ในช่วงแรก ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ยังไม่ได้เริ่มทำงาน เนื่องจากเครื่องมือในการทำงาน ยังไม่พร้อม หลังจากนั้นในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน จึงได้เริ่มทำงาน โดยลักษณะการทำงาน คือ ให้ตะโอบชิ้นงานจำนวน ๒ ลักษณะ คือ ๑) [redacted] ๒) [redacted] ซึ่งในแต่ละวัน ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ต้องส่งใบตรวจสอบการผลิต ซึ่งในการทำงานผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ต้องตะโอบชิ้นงานให้ได้ ๑,๐๓๗ ชิ้นต่อวัน โดยในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ต้องไปขึ้นรถที่หน้าโรงงาน ๕ - ๖ ของบริษัท อยู่ที่อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] เพื่อเดินทางไปยังโกดังไม่มีชื่ออยู่ที่อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] และเมื่อเลิกงานเมื่อเวลา ๑๗.๐๐ น. แล้ว ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ต้องนั่งรถของบริษัท จากโกดังไม่มีชื่อเพื่อเดินทางกลับไปที่ บริษัท โดยได้รับค่าอาหารวันละ ๒๐ บาท โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีหนังสือมอบหมายงานแต่อย่างใด ต่อมา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน ๒๕๖๖ มีลูกจ้าง จำนวน ๔ คน ได้ลาออก ทำให้เหลือลูกจ้างปฏิบัติงานที่โกดัง แห่งใหม่จำนวน ๓๕ คน โดยมีลูกจ้างทำหน้าที่ตะโอบชิ้นงานจำนวน ๓๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

นาย [redacted] ผู้จัดการทั่วไป ได้เข้ามาที่โกดังในวันจันทร์และวันอังคารของสัปดาห์ เพื่อเข้ามาดูความเรียบร้อย ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] จะเข้ามาจับเวลาในการตะโอบชิ้นงาน ของลูกจ้าง โดยนาย [redacted] จะจับเวลาลูกจ้างทุกคน ๆ ละ ๑๐ ตัว ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ได้แจ้งให้นาย [redacted] ทราบว่ามีปัญหาในการตะโอบชิ้นงาน เนื่องจากสรีระแข็ง ตะโอบก็ไม่คม ทำให้ทำงานลำบาก แต่นาย [redacted] ได้ปฏิเสธไม่ได้ช่วยเหลือแต่อย่างใด โดยอ้างเหตุว่าไม่ได้อยู่ในอำนาจการควบคุมของตนเอง ซึ่งนาย [redacted] ได้ทยอยเรียกลูกจ้างเข้าไปพบและแจ้งให้ลูกจ้างพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มยอดการตะโอบชิ้นงานให้ได้ตามมาตรฐาน ของบริษัท ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นนาย [redacted] ได้ทยอยเรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ที่มีหน้าที่ตะโอบชิ้นงานให้ไปพบ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖ และแจ้งว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย ที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนด พร้อมนำเอกสารลงโทษติดเตือนด้วยวาจาจากการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด มาให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ลงชื่อ แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ไม่ได้ลงชื่อในเอกสารดังกล่าว ประมาณต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ไปพบครั้งที่ ๒ เพื่อรับทราบการลงโทษหนังสือเตือนจากเหตุ ทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ไม่ได้ลงชื่อ นาย [redacted] จึงอ่านหนังสือให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ฟัง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ได้แจ้งว่าการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๙ คน ทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย คือ ๑ วัน ต้องตะโอบชิ้นงาน ให้ได้วันละ ๑,๐๓๗ ชิ้น เฉลี่ยชั่วโมงละ ๑๕๐ ชิ้น ขึ้นละ ๒๕ วินาที เป้าหมายดังกล่าวที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนด ไม่มีใครสามารถทำได้ ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีหนังสือติดเตือนผู้กล่าวหาที่ ๓ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นกรรมการลูกจ้าง แต่ได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตลงโทษ

เดิมประมาณก่อนปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ้างให้บริษัทภายนอกดำเนินการตะโอบชิ้นงาน ทั้ง ๒ ชิ้นงาน และนำส่งให้ผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทราบว่าหนึ่งในบริษัทที่เป็นผู้รับจ้าง คือ บริษัท [redacted] จำกัด เว้นแต่ในกรณีที่บริษัทที่รับจ้างตะโอบชิ้นงานไม่สามารถส่งงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดไว้

ผู้ถูกกล่าวหาที่จะนำงานตะโอบชิ้นงานให้โรงงาน ๑ แผนก [redacted] เป็นผู้ดำเนินการตะโอบชิ้นงานเพิ่มเติมตามจำนวนที่ยังขาดอยู่ แต่หลังจากที่มีการย้ายให้ผู้ถูกกล่าวหาไปกับพวกทั้ง ๓๔ คน ไปทำงานที่โกดังไม่มีชื่อผู้กล่าวหาไม่ทราบว่ามีผู้ถูกกล่าวหาได้มีการว่าจ้างบริษัทภายนอกหรือให้ลูกจ้างในโรงงาน ๑ ทำงานตะโอบชิ้นงานทั้งสองชิ้นงานอยู่หรือไม่ ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาไปกับพวกไม่ได้มีประสบการณ์และไม่ถนัดในการตะโอบชิ้นงานทั้ง ๒ รุ่นดังกล่าวแต่อย่างใด เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เดิมที่เคยทำ

ผู้กล่าวหาไปกับพวกทั้ง ๓ คน เห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้าย หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน เป็นการกระทำที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำต่อเนื่องเรื่อยมา โดยมีเจตนา กลั่นแกล้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหา ตลอดจน นำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา จดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการรับจ้างผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เดิมเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ มีลูกจ้างจำนวน ๗๕ คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๕๔ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวน ๒๑ คน และในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นช่วงที่มีการปิดงานได้มีการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน ๗๗ คน กำหนดการทำงานประมาณสัปดาห์ ๕ - ๖ วัน มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็น ๒กะ คือ กะกลางวัน และกะกลางคืน โดยนอกจากค่าจ้างแล้วลูกจ้างยังได้รับค่าครองชีพ ค่าตำแหน่ง และค่ากะ

บริษัทในเครือ [redacted] ประกอบด้วย บริษัท [redacted] จำกัด บริษัท [redacted] จำกัด และบริษัท [redacted] จำกัด โดยทั้งสามบริษัทจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ใช้ที่อยู่เดียวกัน มีโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่คน [redacted] โดยโรงงาน ๑ - ๔ อยู่ในพื้นที่รั้วเดียวกัน และโรงงานที่ ๕ - ๖ ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน ซึ่งลูกจ้างของบริษัท [redacted] จะปฏิบัติงานที่โรงงาน ๑ เท่านั้น ส่วนลูกจ้างบริษัท [redacted] จะปฏิบัติงานที่ โรงงาน ๑ - ๖ โดยทั้งสามบริษัท มีการรวมการผู้มีอำนาจคนเดียวกัน ซึ่งบริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ส่วนบริษัท [redacted] จำกัด มีลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานเท่านั้น โดยทั้ง ๓ บริษัทในเครือ มีสภาพการทำงานและใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดียวกัน ลูกจ้างในเครือทั้ง ๓ บริษัท จะทราบว่าตนอยู่สังกัดบริษัทใด โดยจะมีข้อมูลต้นสังกัดปรากฏในบัตรประจำตัวและสลิปเงินเดือนของลูกจ้าง

เดิมผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าลูกจ้างรายใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] เนื่องจากเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานให้กับลูกจ้าง แต่หลังจากที่สหภาพแรงงาน [redacted] ได้เลิกสหภาพแรงงานไปแล้ว ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงาน [redacted] มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัท [redacted] จำกัด จำนวน ๑๔ ข้อ ซึ่งฝ่ายสหภาพแรงงานมีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน และมีการเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๖ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงได้ขอยุติการเจรจา และได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [redacted] ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อลูกจ้าง จำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งเป็นการยื่นข้อเรียกร้องในนามบริษัท [redacted] จำกัด ต่อลูกจ้างในเครือ [redacted] มีการติดประกาศ อ่านให้ลูกจ้างฟัง และแจ้งผ่านหัวหน้างาน ข้อเรียกร้องไม่มี

การเจรจากันภายใน ๓ วัน เนื่องจากลูกจ้างไม่มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจา ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งในระหว่างนี้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของทั้งสองฝ่าย

ลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงานได้ให้ข้อมูลกับผู้ถูกกล่าวหาว่าลูกจ้างที่ถูกปิดงานอยู่ข้างนอกบริษัทฯ บางส่วนได้แสดงการข่มขู่ ว่าร้าย รวมถึงการพูดแซว และหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทั้งการพูดโดยตรงทางโทรศัพท์ และผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อาทิเช่น ไลน์ เฟสบุ๊ค เป็นต้น ในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิปิดงาน มีกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าทำงานบางส่วน ได้ร่วมกันชุมนุมหน้าโรงงาน มีการเดินขบวนไปยังสถานที่ต่าง ๆ และบางส่วนมีการข่มขู่ลูกจ้างที่กลับเข้ามาทำงาน เช่น ทำลายเอกสารที่ผู้ถูกกล่าวหาแจกให้ลูกจ้าง ซึ่งคนที่เป็นผู้กระทำทั้งหมด เป็นกลุ่มลูกจ้างเดิมที่มีตำแหน่งเป็นแกนนำของสหภาพแรงงาน [redacted] ทำให้กลุ่มลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงานเกิดความหวาดกลัว เสียขวัญ และลูกจ้างบางคนได้ไปแจ้งความลงบันทึกประจำวันต่อสถานีตำรวจภูธรอำเภอ [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้รวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างที่มีพฤติกรรมดังกล่าว (Blacklist) มีจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาสามารถตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ พร้อมกับทำบันทึกแนบท้ายข้อตกลงฯ และบันทึกข้อความ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในข้อที่ ๔ ได้ระบุว่าจะไม่ใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการแก้ไขกรณีดังกล่าวตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ทั้ง ๒ ฝ่ายได้ตกลงกันทำให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับการทำงาน ในข้อที่ ๔ ว่าด้วยวันและเวลาทำงาน จากเดิมให้มีผลใช้บังคับกับพนักงานทุกคน ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าบริษัทฯ สามารถดำเนินการโยกย้ายลูกจ้างได้ตามความเหมาะสม และเป็นอำนาจการบริหารจัดการของบริษัทฯ

หลังจากมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีลูกจ้างประมาณ ๕๐๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่ยังไม่ได้กลับเข้าทำงาน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยเรียกลูกจ้างเป็นกลุ่ม ๆ กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ และแผนกเดิม โดยไม่ได้ให้ลงชื่อในเอกสารใด ๆ ทั้งนี้ระหว่างที่ปิดงานผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงาน จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องทยอยเรียกลูกจ้างกลับเข้าทำงานเป็นกลุ่ม ๆ

เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างกลุ่มสุดท้ายจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ให้ไปพบที่โรงงาน ๕ และให้ขึ้นรถบัสเพื่อไปทำงานที่แผนก [redacted] ซึ่งเป็นโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาเช่าขึ้นมาใหม่เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ มีระยะทางห่างจากโรงงานเดิมประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๖๐๐ - ๗๐๐ ตารางเมตร ผู้ถูกกล่าวหาได้เตรียมสถานที่ให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น ท่อน้ำ แสงสว่างในการทำงาน ซึ่งโรงงานแห่งใหม่เป็นโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เช่าใหม่เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานของแผนก [redacted] ซึ่งเดิมผู้ถูกกล่าวหาใช้แผนก [redacted] และ [redacted] โดยแผนก [redacted] เป็นแผนกที่ลูกจ้างทำหน้าที่ตะโใบขึ้นงาน โดยลักษณะงานมี ๒ โมเดล คือ รุ่น [redacted] และ รุ่น [redacted] โดยลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน มีหน้าที่ตะโใบขึ้นงานเกือบทุกคน ยกเว้น นาย [redacted] นาย [redacted] และนาย [redacted] ที่ไม่ได้มีหน้าที่ตะโใบขึ้นงาน ส่วนนาย [redacted] มีหน้าที่ต้องตะโใบขึ้นงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดจำนวนขึ้นงานที่ต้องตะโใบเท่ากับลูกจ้างคนอื่น เนื่องจากเห็นว่านาย [redacted]

ป่วยเป็นโรคกระดูกสันหลังทับเส้นประสาท ซึ่งการทำงานของแผนก [REDACTED] ไม่มีการเข้ากะ และลูกจ้างบางคนไม่ได้ขึ้นรถรับ - ส่ง ที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ แต่ได้เดินทางมาทำงานเองด้วยรถส่วนตัว ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะนับเวลาการทำงาน ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. แต่เวลาการปฏิบัติงานจริงของลูกจ้าง แผนก [REDACTED] คือ ๐๘.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินค่าอาหารกลางวันให้ลูกจ้างแผนก [REDACTED] วันละ ๒๐ บาท ซึ่งลูกจ้างที่โรงงาน ๑ - ๖ ไม่ได้รับเงินค่าอาหารกลางวัน ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหัวหน้าแผนก [REDACTED] จำนวน ๒ คน เข้ามาทำงานใหม่ ทั้งนี้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้ายลูกจ้าง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปทำงานที่แผนก [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งโยกย้ายหน่วยงาน ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อโยกย้ายลูกจ้างทั้ง ๓ บริษัท จำนวน ๓๙ คน ซึ่งในวันแรกที่ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต้องไปปฏิบัติงานที่แผนก [REDACTED] ซึ่งก่อนขึ้นรถรับ - ส่ง ที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดไว้ให้ เพื่อนำลูกจ้างไปส่งที่โกดังแห่งใหม่ ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ไม่ยอมขึ้นรถดังกล่าว อ้างว่ายังไม่เห็นคำสั่ง ประกาศ เกี่ยวกับการโยกย้ายใด ๆ จากผู้ถูกกล่าวหานางสาว [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จึงให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง จำนวน ๔ คน ดูกำสั่งฉบับดังกล่าว จึงทำให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน ยินยอมไปปฏิบัติงานที่แผนกใหม่ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และในวันเดียวกันนั้น ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้มีคำสั่งเรื่องการโยกย้ายไปติดไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ในโรงงานแห่งใหม่ด้วยแล้ว

เดิมผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างแผนก [REDACTED] และ [REDACTED] เป็นผู้ตะโบขึ้นงานรุ่น [REDACTED] และ รุ่น [REDACTED] แต่เนื่องจากมีปริมาณงานมากขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการส่งงานการตะโบขึ้นงานทั้งสองรุ่นไปให้บริษัทภายนอก (Outsource) เป็นผู้ทำ ทั้งนี้ ในเดือนมีนาคม ปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการนำงานตะโบขึ้นงานทั้งสองรุ่นมาให้ลูกจ้างแผนก [REDACTED] เป็นผู้ดำเนินการ เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ง่าย ในการกำหนดมาตรฐานการตะโบขึ้นงาน รุ่น [REDACTED] ลูกจ้างควรตะโบขึ้นงานได้ ๒๔ วินาทีต่อชิ้นงาน ซึ่งลูกจ้างของบริษัทรับจ้าง (Outsource) สามารถทำได้ในเวลา ๑๗ วินาที ต่อชิ้น ส่วนลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ทำได้ ๒๐ วินาที ต่อชิ้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อนโสมให้ลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ตะโบขึ้นงานในเวลา ๓๒ วินาทีต่อชิ้น และผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการอบรม สอนงาน ให้กับลูกจ้าง ซึ่งการสอนงานเป็นการสอนรายบุคคล โดยสอนงานประมาณ คนละ ๔ - ๕ ครั้ง และได้ให้ลูกจ้างแต่ละคนทดสอบจำนวนเวลาที่ทำได้เป็นรายบุคคล

ในการลงโทษเดือนลูกจ้างนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเตือนด้วยวาจา ก่อน โดยมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อมาเป็นการลงโทษโดยมีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ หากลูกจ้างทำผิดซ้ำค่าเตือนก็จะถูกเลิกจ้าง โดยไม่ได้รับค่าชดเชย ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีหนังสือลงโทษลูกจ้างที่ทำงานตะโบขึ้นงาน รุ่น [REDACTED] และรุ่น [REDACTED] กรณีที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เนื่องจากไม่เคยมีลูกจ้างคนใดที่ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน และก็ไม่เคยมีการเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำผิดซ้ำค่าเตือน กรณีที่ทำงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานในการตะโบขึ้นงานทั้ง ๒ รุ่นดังกล่าวแต่อย่างใด ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีการลงโทษลูกจ้างกรณีการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และไม่มีการบันทึกเตือนด้วยวาจาและมีหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร มีเพียงการเรียกไปคุยของหัวหน้างาน และที่ผ่านมาก็ลูกจ้างก็จะปรับปรุงตัวดีขึ้น

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๔ คน ในแผนก [REDACTED] ประกอบด้วย นาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] กรณีกระทำผิดซ้ำค่าเตือนเนื่องจากทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งนางสาว [REDACTED] ไม่ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้นางสาว [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ไปทำงานที่แผนก [REDACTED] แล้ว เนื่องจากทั้ง ๒ คน สามารถทำงานเป็นไป

ตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด มีสถิติการทำงานที่ดี มีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งลักษณะงานใหม่ของทั้ง ๒ คน ก็มีหน้าที่ตะโปขึ้นงานเหมือนกันแต่เป็นชิ้นส่วนอื่น ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าหากผู้กล่าวหา มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด มีสถิติการขาดลาตามาสายที่ดี มีทัศนคติที่ดี ผู้ถูกกล่าวหา จะพิจารณาโยกย้ายไปทำงานในแผนกอื่น ๆ ที่เหมาะสมในโรงงาน ๑ - ๖ ที่ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ต่อไป

ตำแหน่งหน้าที่เดิมของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างคนอื่นปฏิบัติหน้าที่แทน โดยไม่ได้รับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทน เหตุที่ไม่รับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานแทนเนื่องจากลูกจ้างที่มีอยู่เดิมสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้ เนื่องจากคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลง และผู้ถูกกล่าวหา มีนโยบายควบคุมต้นทุนเกี่ยวกับแรงงาน ที่ผ่านมาปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเปิดโครงการสมัครใจลาออก ๒ ครั้ง ในเดือนเมษายน และสิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีลูกจ้างทั้ง ๓ บริษัท สมัครเข้าร่วมโครงการประมาณ ๕๐ - ๖๐ คน

กรณีผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ แล้ว การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มาร้องกล่าวหาในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่ได้ดำเนินการยื่นคำร้องกล่าวหาภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และนอกจากนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นมา ผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยมิได้มีการโต้แย้งหรือปฏิเสธการทำงานแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหากรณีถูกโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๓. ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และมีหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหากรณีถูกโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว พึงได้ว่า วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงประธานบริษัท [REDACTED]

[REDACTED] จำกัด เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ ต่อบริษัท [REDACTED] จำกัด จำนวน ๑๔ ข้อ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันประมาณ ๘ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ บริษัท [REDACTED]

จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ได้ติดประกาศและแจ้งผ่านเสียงตามสาย กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ขอยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๖ ข้อ ต่อลูกจ้างจำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ข้อเรียกร้องไม่มีการเจรจาภายใน ๓ วัน และฝ่ายลูกจ้างไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงประธานสหภาพแรงงาน [redacted] [redacted] แจ้งปิดงานลูกจ้างจำนวน ๖๕๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยขอปิดงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๖.๐๐ น. เป็นต้นไป กลุ่มลูกจ้างที่ถูกปิดงาน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้มีการนัดรวมตัวเพื่อชุมนุมหน้าโรงงานตั้งแต่วันที่ ๙ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตั้งแต่ช่วงเช้าจนถึงเวลาประมาณ ๒๐.๐๐ น. และได้มีการชุมนุมเฉพาะในช่วงเย็นอีกประมาณ ๑ สัปดาห์ และใช้วิธีรวมตัวกันเพื่อเดินเท้าไปขอความเป็นธรรมจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด [redacted] สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ ๓๓ มกราคม ๒๕๖๖ ได้มีทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง [redacted] ประกอบด้วย บริษัท [redacted] จำกัด , บริษัท [redacted] จำกัด และบริษัท [redacted] จำกัด กับสหภาพแรงงาน [redacted] และกลุ่มพนักงานบริษัท ตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ฉบับลงวันที่ [redacted] ตุลาคม ๒๕๖๕ และข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยเรียกลูกจ้างเป็นกลุ่ม ๆ กลับเข้าทำงานในตำแหน่ง หน้า ที่ และแผนกเดิม และเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างกลุ่มสุดท้ายจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ให้ไปพบที่โรงงาน ๕ และให้ขึ้นรถรับ - ส่ง พนักงาน เพื่อเดินทางไปโรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เช่าใหม่เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ สำหรับเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างเฉพาะแผนก [redacted] เท่านั้น โดยผู้ถูกกล่าวหา ได้มีคำสั่งโยกย้ายหน่วยงาน ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อโยกย้ายลูกจ้าง จำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จากแผนกเดิมให้ปฏิบัติงานแผนก [redacted] ซึ่งลูกจ้างในแผนก [redacted] มีหน้าที่ตะโปขึ้นงาน จำนวน ๒ โมเดล คือ รุ่น [redacted] และรุ่น [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ก็ได้ปฏิบัติงานที่โรงงานเช่าใหม่เรื่อยมา จนกระทั่งในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าหากลูกจ้างคนใดไม่สามารถตะโปขึ้นงานรุ่น [redacted] ได้ภายในเวลา ๓๒ วินาที ต่อขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเตือนด้วยวาจาจากนั้น โดยบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หากยังทำไม่ได้อีกจะลงโทษหนังสือเตือนเป็นหนังสือ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ หากลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือนอีกครั้งก็จะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างในแผนก [redacted] จำนวน ๔ คน เพราะเหตุกระทำผิดซ้ำคำเตือนเนื่องจากทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด จากนั้นเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณ และมีหนังสือลงโทษเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องกรณีผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้โต้แย้งว่าการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ แล้ว การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น ไม่เป็นการยื่นคำร้องกล่าวหาภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน ตามมาตรา ๑๒๔

แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปปฏิบัติงานแผนก [REDACTED] โรงงานเช่าใหม่ ซึ่งเป็นการตั้งแผนกการทำงานขึ้นใหม่เพื่อทำหน้าที่เฉพาะตะไบชิ้นงานรุ่น [REDACTED] และรุ่น [REDACTED] ที่เดิมว่าจ้างบุคคลภายนอกทำ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อยมา โดยที่โรงงานใหม่มิได้เป็นส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งของผู้ถูกกล่าวหามาก่อน และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการถาวร ลักษณะการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่กระทำต่อลูกจ้างกลุ่มนี้มีความต่อเนื่อง มีสภาพติดต่อกับเนื่องกัน คงตัวอยู่ระยะหนึ่ง โดยมีทั้งการกระทำและเจตนาประกอบกันอยู่ตลอดเวลาที่การกระทำนั้นยังคงปรากฏอยู่ การไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนก และสถานที่ทำงานเดิมที่เคยทำ โดยจัดสถานที่ทำงาน แผนก และมอบหมายงานขึ้นมาใหม่เป็นการเฉพาะและเจาะจงให้ลูกจ้างกลุ่มนี้ทำเท่านั้น การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเกิดขึ้นทุกวันตลอดมา การกระทำต่อเนื่องลักษณะนี้จึงไม่อาจนับระยะเวลาใช้สิทธิดังเช่นการเลิกจ้างที่เกิดจากการกระทำครั้งเดียว แต่มีผลปรากฏถาวรอยู่ต่อมาได้ อีกทั้งเป็นการกระทำภายหลังจากที่ข้อพิพาทแรงงานสามารถตกลงกันได้แล้ว และตกลงที่จะรับลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงาน รวมถึงการบันทึกในข้อตกลงว่าจะไม่กลั่นแกล้งลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงานการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ใช้สิทธิร้องกล่าวหาเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนั้นก็ยังเกิดการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาต่อผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน ระยะเวลาการใช้สิทธิร้องกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงยังไม่เกิน ๖๐ วัน ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน และสถานที่การทำงานของผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว พึงได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นแกนนำสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานเดิมและเป็นกลุ่มลูกจ้างที่ยังมีบทบาทในกลุ่มลูกจ้างของบริษัทในเครือ [REDACTED] ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ด้วย นับแต่สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ จนนำไปสู่การยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาต่อลูกจ้าง เป็นรายบุคคลจำนวน ๘๒๑ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน และการปิดงานต่อลูกจ้าง จำนวน ๖๕๔ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งหลังจากข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้และมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน ผู้ถูกกล่าวหาได้เลือกปฏิบัติและกำหนดให้กลุ่มลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน เข้าทำงานเป็นกลุ่มสุดท้าย โดยให้ไปพบในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ หน้าโรงงาน ๕ พร้อมกับมีคำสั่งโยกย้ายหน่วยงานของลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน จากแผนกเดิมให้ไปปฏิบัติงานที่แผนก [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เข้าโรงงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานของลูกจ้างแผนก [REDACTED] เท่านั้น โรงงานใหม่มีระยะห่างจากโรงงานเดิมประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ผู้ถูกกล่าวหาได้นำงานการตะไบชิ้นงานรุ่น [REDACTED] และรุ่น [REDACTED] มาให้ลูกจ้างในแผนก [REDACTED] ทำ ซึ่งการตะไบชิ้นงานทั้ง ๒ รุ่น เดิมผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างให้บริษัทรับจ้าง (Outsource) เป็นผู้ทำ นอกจากบางช่วงเวลามีปริมาณงานจำนวนมากก็จะนำงานมาให้แผนก [REDACTED] และ ๒ ทำเป็นบางครั้ง โดยการตะไบชิ้นงานทั้ง ๒ รุ่น มิใช่ลักษณะงานที่มีอยู่แล้วและมีการทำเป็นปกติในทุกวัน อีกทั้งมีการว่าจ้างหัวพนักงานใหม่อีกจำนวน ๒ คน เพื่อมาเป็นผู้บังคับบัญชาของแผนก [REDACTED] เป็นการเฉพาะ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าไม่สามารถให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓ คน กลับไปทำงานในตำแหน่ง

หน้าที่ แผนก และสถานที่ทำงานเดิมได้ เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน อยู่ในบัญชีรายชื่อ (Blacklist) ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมข่มขู่ ว่าร้าย รวมถึงการพุดล่อเลียน และหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ ทั้งการพุดโดยตรง ทางโทรศัพท์ และผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ต่อกลุ่มลูกจ้างที่ได้กลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่าเป็นการกระทำของกลุ่มลูกจ้างที่มีตำแหน่งเป็นแกนนำของสหภาพแรงงาน [redacted] จึงไม่อาจให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน เข้าไปทำงานที่เดิมได้ จากข้อเท็จจริงพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดสถานที่การทำงานให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปปฏิบัติงานในโรงงาน ที่เขาขึ้นมาใหม่เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ และปฏิบัติงานในแผนก [redacted] ทำหน้าที่ตะโปขึ้นงานรุ่น [redacted] และรุ่น [redacted] นั้น เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นแกนนำสมาชิกสหภาพแรงงานเดิมและสหภาพแรงงานใหม่ที่เป็นลูกจ้างในเครือบริษัท [redacted] มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นแกนนำกลุ่มลูกจ้างในการชุมนุมเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง โดยมีการชุมนุมเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ หน้าโรงงานของผู้ถูกกล่าวหาจำนวนหลายครั้ง และจัดกิจกรรมการเดินเท้าไปขอความเป็นธรรมจากหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหารวบรวมและจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้าง (Blacklist) จำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และการจัดให้ลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวไปปฏิบัติงานในโรงงานที่เขาขึ้นมาใหม่ ถึงแม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาในฐานะนายจ้างจะมีสิทธิบังคับบัญชาและมีอำนาจการบริหารภายในด้วยการจัดสถานที่ทำงานและกำหนดแผนการทำงานให้แก่ลูกจ้าง โดยยังคงจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้ตามสิทธิที่จะได้รับก็ตาม แต่การใช้สิทธิเช่นว่านั้นจะต้องเป็นไปโดยสุจริต ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และต้องเป็นไปเพื่อการประกอบกิจการปกติไม่ใช่การกีดกันแก่งแย่งลูกจ้างอันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งการให้ลูกจ้างจำนวน ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปปฏิบัติงานในแผนก [redacted] ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ ถือว่าเป็นการดำเนินการเฉพาะ เจาะจง และเลือกปฏิบัติ โดยงานตะโปขึ้นงานทั้ง ๒ รุ่น มีโรงงานที่ทำเป็นประจำ ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหาโรงงานตะโปทั้ง ๒ รุ่น มาทำเองเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ นั้น ผู้ถูกกล่าวหา ก็มิได้นำไปให้ลูกจ้างแผนก [redacted] และ [redacted] ทำแต่อย่างใด ทั้งที่ลูกจ้างทั้ง ๒ แผนก มีประสบการณ์การทำงานและมีความชำนาญในการตะโปขึ้นงานดังกล่าว ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิบัติงานในแผนก [redacted] ณ โรงงานใหม่ มีลักษณะเป็นการกระทำร้ายมา ย่อมมีผลต่อสภาพจิตใจ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตลอดจนความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ อันอาจมีผลให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ และการกระทำดังกล่าว ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาต้นทุนในด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่ารถรับ - ส่ง ค่าอาหารกลางวันคนละ ๒๐ บาท ต่อวัน ค่าเช่าโรงงานใหม่ ค่าจ้างหัวหน้างานของแผนก [redacted] เป็นต้น ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้างว่า ปัจจุบันมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลง และผู้ถูกกล่าวหาเป็นนโยบายที่จะควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า หากรับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กลับไปทำงานในตำแหน่ง หน้า ที่ และแผนกเดิม โดยที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีรายชื่ออยู่ในกลุ่มลูกจ้างที่มีพฤติกรรมข่มขู่ ว่าร้าย รวมถึงการพุดล่อเลียน และหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญให้ลูกจ้างคนอื่นนั้น เห็นว่าหากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้กระทำการอันเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างสามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่มีต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ด้วยการให้ไปปฏิบัติงานในแผนก [redacted] ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นการใช้สิทธิทางบริหารของนายจ้างโดยสุจริต การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหากำหนดมาตรฐานการทำงานที่ไม่เป็นคุณต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และมีหนังสือลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ลูกจ้างทั้ง ๓๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ให้ทำหน้าที่ตะโปขึ้นงานรุ่น [REDACTED] โดยกำหนดระยะเวลา ๒๔ วินาทีต่อ ๑ ขึ้นงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ผ่อนปรนให้ใช้เวลาถึง ๓๒ วินาทีต่อ ๑ ขึ้นงาน ในกรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้นำเหตุในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหาหนดไปยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อขออนุญาตลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๓ โดยการดักเตือนเป็นหนังสือ ซึ่งศาลแรงงาน [REDACTED] ได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ แล้วว่า การกำหนดมาตรฐานดังกล่าวเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจากการเผ่าสังเกตการปฏิบัติงานของลูกจ้างแล้ว มากำหนดเป็นมาตรฐานจึงได้มาตรฐานสากลตามหลัก Subjective Standard มิใช่การกำหนดมาตรฐานไม่มีหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เป็นธรรม การกำหนดมาตรฐานการทำงานในการตะโปขึ้นงาน [REDACTED] ค่าเฉลี่ยจำนวน ๑ ขึ้นในเวลาทำงาน ๒๔ วินาที ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้จริง ถือว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานแล้ว โดยการกำหนดมาตรฐานการทำงานดังกล่าวหากผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว แต่ยังคงไม่ได้ตามมาตรฐานนั้นก็เป็นเรื่องประสิทธิภาพของการทำงาน เฉพาะตัวของผู้กล่าวหาทำให้ประสิทธิผลออกมาไม่ดีพอเท่านั้นไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดมาตรฐานการทำงานดังกล่าวเป็นการกำหนดใช้กับลูกจ้างทุกคนที่มีหน้าที่ตะโปขึ้นงาน [REDACTED] จึงยังฟังไม่ได้ว่าการกำหนดมาตรฐานการทำงานเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ส่วนกรณีผู้ถูกกล่าวหาที่มีหนังสือลงโทษดักเตือนผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ นั้น เนื่องจากได้พิจารณาไปแล้วว่า การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจที่จะลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้ หนังสือเตือนที่ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ยังไม่มีผลใช้บังคับ และยังไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้รับผลกระทบจากหนังสือเตือนดังกล่าวจนทำให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงไม่จำต้องวินิจฉัยในประเด็นนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา จัดให้นาง [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา ไปปฏิบัติงานแผนก [REDACTED] ณ สถานที่ทำงานแห่งใหม่ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กลับไปทำงานในตำแหน่ง หน้าที่ แผนกการทำงาน สวัสดิการ และสถานที่ทำงานเดิม โดยกำหนดมาตรฐานการทำงานเช่นเดียวกันกับลูกจ้างอื่น ส่วนคำขออื่นให้ยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญญา สุจริตตานันท์)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามสงวนนาม)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อ้นประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายน)

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญะ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)
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

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มทำงาน	ค่าจ้างรายเดือน (บาท)	วันสมัครเป็น สมาชิก สร
๑	นาง [REDACTED]	ก.พ.๕๖	๑๒,๖๐๑	๑๖ ส.ค.๖๕
๒	นางสาว [REDACTED]	ม.ค.๕๖	๑๒,๙๙๖	๑๖ ส.ค.๖๕
๓	นางสาว [REDACTED]	พ.ค.๕๐	๑๖,๘๔๖	๒๑ ส.ค.๖๕



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๖๙-๑๗๖/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ระหว่าง	นาย [REDACTED]	ที่ ๑	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๒	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๓	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๔	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๕	
	นางสาว [REDACTED]	ที่ ๖	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๗	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๘	ผู้กล่าวหา
	บริษัท [REDACTED] จำกัด		ผู้ถูกกล่าวหา
	โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ		

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมชุมนุมเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ตลอดจนกระทำการอันเป็นการขัดขวางการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน และการใช้สิทธิในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และสวัสดิการอื่นๆ ที่มีสิทธิได้รับ โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง พร้อมทั้งจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาว่าดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

เดิมนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ขอเพิ่มเติมคำร้องกล่าวหาว่าเป็นการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ เพราะเหตุทำคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และผู้กล่าวหาที่ ๘ ขอเพิ่มเติมคำร้องกล่าวหาว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาล และผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ไม่พอใจให้คณะกรรมการฯ พิจารณาวินิจฉัยในประเด็นการขัดขวางการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน และการใช้สิทธิในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๑ (๓) และ (๔)

ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เคยเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา โดยมีวันเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และอัตราค่าจ้างรายเดือน/ค่าจ้างรายวัน ก่อนการเลิกจ้าง ดังนี้

๑. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๕๗ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่ซ่อมแซมและดูแลอุปกรณ์ ได้รับค่าจ้างในอัตรารายวันๆ ละ ๔๗๕ บาท

๒. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่ดูแลและเบิกจ่ายแบบพิมพ์แมนเดรล ได้รับค่าจ้างในอัตรารายเดือนๆ ละ ๑๗,๕๕๐ บาท

๓. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๕๗ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่จัดเตรียมวัตถุดิบส่งเข้าไลน์การผลิต ได้รับค่าจ้างในอัตรารายวันๆ ละ ๔๕๓ บาท

๔. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๕๕ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่จัดเก็บกล่องกระดาษบรรจุชิ้นงาน ได้รับค่าจ้างในอัตรารายวันๆ ละ ๕๑๒ บาท

๕. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ เข้าทำงานวันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๕๕ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่ล้างบล็อกใส่ทราย ได้รับค่าจ้างในอัตรารายวันๆ ละ ๔๐๔ บาท

๖. นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ เข้าทำงานวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๕๙ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่ทดสอบรอยร้าว ได้รับค่าจ้างในอัตรารายวันๆ ละ ๔๑๖ บาท

๗. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ เข้าทำงาน [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่คุมเครื่องฉีดทอยาง ได้รับค่าจ้างในอัตรารายวันๆ ละ ๔๕๒ บาท

๘. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๕๖ เป็นลูกจ้างในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED] ทำหน้าที่ควบคุมยอดการผลิตรายวัน ได้รับค่าจ้างในอัตรารายเดือนๆ ละ ๑๙,๐๐๘ บาท

ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เป็นสมาชิกประเภทลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งสมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยใช้ชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] เลขทะเบียน [REDACTED] ต่อมาได้โอนทะเบียนมาขึ้นทะเบียนต่อนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ ต่อมาจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน สมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และได้รับการอนุมัติเข้าเป็นสมาชิก ระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ภายหลังจากการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแล้ว ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยมีการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา การจัดตั้งสหภาพแรงงานภายในสถานประกอบกิจการ วิธีการหาสมาชิก และการให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาอีก ๔ คน เป็นแกนนำในการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และชักชวนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาสมัครสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยมีการสร้างกลุ่มในแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สำหรับการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกของสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานได้นำภาพการประชุมไปลงในเฟซบุ๊ก (Facebook) ของสหภาพแรงงานด้วย

ระหว่างวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ได้ร่วมทำกิจกรรมหรือหารือกับเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานฯ ซึ่งมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หลักเกณฑ์วิธีการจัดทำข้อเรียกร้อง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน และวิธีการหาสมาชิกสหภาพแรงงานให้ได้จำนวนตามที่กฎหมายกำหนดในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยมีการเผยแพร่ภาพถ่ายการทำกิจกรรมดังกล่าวผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งทาง Facebook และกลุ่มสนทนาทางอิเล็กทรอนิกส์ ในแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ซึ่งมีสมาชิกอยู่จำนวนมาก ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เชื่อว่าข้อมูลข่าวสารการทำกิจกรรมร่วมกับสหภาพแรงงานฯ ได้ทราบไปถึงผู้ถูกกล่าวหาได้

วันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เป็นแกนนำในการชักชวนลูกจ้างอื่นสมัครสมาชิกของสหภาพแรงงาน จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๘ ที่ถูกเลิกจ้างในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๒๐๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ได้ร่วมชุมนุมบริเวณหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] เพื่อเรียกร้องให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน ที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน และมีการอ่านข้อเรียกร้องที่ได้จัดเตรียมไว้บนเวทีการชุมนุมผ่านเครื่องขยายเสียงในวันชุมนุมด้วย ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่ง ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ ให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม แต่ยกค่าชดเชยในส่วนของเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๕ หลังจากที่ถูกกล่าวหาได้รับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ได้ปฏิบัติตามคำสั่งโดยรับผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน กลับเข้าทำงาน แต่มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน หยุดทำงานชั่วคราวและอยู่ที่บ้าน โดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ และได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ซึ่งคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาสำหรับผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน ได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนของเงินโบนัสที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยกคำร้อง โดยฟ้องผู้ถูกกล่าวหาเป็นจำเลยด้วย ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาและลูกจ้างจำนวน ๔ คน ข้างต้น ได้เจรจาประนีประนอมกันได้ โดยลูกจ้าง จำนวน ๔ คน ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินช่วยเหลือให้ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๘ ไม่ประสงค์ที่จะเจรจากับผู้ถูกกล่าวหา

ระหว่างวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งโยกย้าย ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และที่ ๗ ให้ไปทำงานในแผนกและมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่ซ่อมแซมเครื่อง ยิงทรายขัดทำความสะอาดชิ้นงาน
๒. ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่เสียบท่อยาง และได้ค่าความร้อน ทำหน้าที่ขึ้นรูป
๓. ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำงานแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์คลังสินค้า
๔. ผู้กล่าวหาที่ ๔ ทำงานแผนก [REDACTED] โรงงาน ๒ ทำหน้าที่คุมเครื่องจักรรีดยาง
๕. ผู้กล่าวหาที่ ๕ ทำงานแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่ทดสอบรอยรั่ว
๖. ผู้กล่าวหาที่ ๗ ทำงานแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่คุมเครื่องฉีดท่อยาง

นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหายังมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๕ และลูกจ้างอื่น รวม ๒๕ คน เข้าอบรมโครงการ [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าเป็นการอบรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง แต่ปรากฏว่าลูกจ้างทุกคนที่ได้รับคำสั่ง ให้เข้าอบรมต่างเป็นลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งการอบรมโครงการ [REDACTED] เป็นการจับอบรม ในห้องประชุมโดยไม่ได้อบรมในหน้าที่ให้กับลูกจ้างทั้ง ๒๕ คน มีกำหนดระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งระหว่างการอบรมลูกจ้างจำนวน ๒๑ คน ได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้าง ของผู้ถูกกล่าวหา และอีกหนึ่งคนได้ลาออกภายหลังสิ้นสุดโครงการ โดยการลาออกของลูกจ้างทั้ง ๒๒ คน ได้สมัครใจลาออกโดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับทุกคน และเมื่อวันที่ ๒๗ และ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาโยกย้าย หน้าที่การทำงาน และการพิจารณาจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัส และไม่มอบหมายงานล่วงหน้าให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัย ว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่ง ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ กลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และให้ผู้ถูกกล่าวหา จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ในอัตราเท่ากับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับเกรดบีบวก พร้อมเงินพิเศษ และมอบหมายการทำงานล่วงหน้าให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ โดยไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อผู้ถูกกล่าวหา ได้รับคำสั่ง แล้ว มิได้ปฏิบัติตามคำสั่ง และได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน [REDACTED] คดีอยู่ระหว่างการพิจารณา

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้าง ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหา จำนวน ๘ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุน ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหา ได้จัดให้มีการอบรมโครงการ [REDACTED] แก่ลูกจ้างจำนวน ๑๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๘ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จัดให้เข้ารับการอบรมเนื่องจากอยู่ระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาให้หยุดทำงานชั่วคราว และอยู่ที่บ้าน โดยการอบรมกำหนดเป็น ๔ ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๖ ถึงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๙ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ช่วงที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และช่วงที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๑ ถึงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งก่อนการเริ่มต้น การอบรม ลูกจ้างที่ได้รับคำสั่งให้เข้าอบรมจำนวน ๙ คน ขอถอนชื่อสนับสนุนการให้มีการจัดการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง และเมื่อเริ่มต้นการอบรมมีลูกจ้างอีกหนึ่งคนได้ขอถอนชื่อสนับสนุน คงเหลือ ผู้รับการอบรมเพียงผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เท่านั้น ทั้งนี้ การอบรมโครงการ [REDACTED] เป็นการจับอบรมในห้องประชุม โดยไม่ได้มอบหมายงานให้กับลูกจ้างที่เข้าอบรม ซึ่งตลอดระยะเวลาการจัดอบรม มีเพียงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เท่านั้น ที่มีพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED]

มาเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง หลังจากนั้นเป็นการเปิดวิดีโอเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานตลอดระยะเวลาการอบรมช่วงที่ ๑ และเปิดวิดีโอสารคดี และสาระความรู้ทั่วไปตลอดระยะเวลาการอบรมช่วงที่ ๒ ถึงช่วงที่ ๔ นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหาายังกำหนดให้ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบเพื่อรับรองผลการผ่านประเมิน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ได้ทำแบบทดสอบและได้คะแนน ผ่านการประเมิน ในการอบรมช่วงที่ ๒ แต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และผู้กล่าวหาที่ ๗ อบรมต่อในช่วงที่ ๓ และช่วงที่ ๔ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๖ ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้ไปทำงานในแผนกเตาอบ ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างจากงานเดิมที่ผู้กล่าวหาที่ ๖ เคยทำ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๖ เห็นว่าลักษณะงานในแผนกเตาอบต้องใช้พลกำลังและลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในแผนกดังกล่าวเป็นลูกจ้างผู้ชาย ผู้กล่าวหาที่ ๖ จึงแสดงความประสงค์ต่อผู้ถูกกล่าวหา ขอกลับเข้ารับการอบรมในช่วงที่ ๓ และช่วงที่ ๔ ร่วมกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และผู้กล่าวหาที่ ๗ หลังจากการอบรมโครงการ [REDACTED] สิ้นสุดลง ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ หยุดทำงานชั่วคราวและให้อยู่ที่บ้าน โดยอ้างว่ายังไม่สามารถจัดหางานที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ได้ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้แสดงความประสงค์ไม่ขอยู่ที่บ้านเพราะประสงค์จะได้รับค่าเดินทาง ผู้ถูกกล่าวหาจึงสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ มาทำงานแต่ให้อยู่ในห้องอบรมตลอดระยะเวลาการทำงาน โดยไม่ได้มอบหมายให้ทำงานใด

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๘ ภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว แต่ไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ผู้กล่าวหาที่ ๘ จึงได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๘ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ให้กับผู้กล่าวหาเท่ากับเกรด B+ อัตราร้อยละ ๔.๕ ของค่าจ้าง โดยให้จ่ายเงินค่าจ้างที่ปรับขึ้นตั้งแต่งวดการจ่ายค่าจ้างเดือนเมษายนถึงสิงหาคม ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔,๐๘๕ บาท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งแล้ว

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เข้าพบและเสนอให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เลือกที่จะเขียนใบลาออกจากงาน หรือถูกเลิกจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ปฏิเสธการเขียนใบลาออก ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แจ้งเลิกจ้างและอ่านหนังสือเลิกจ้างให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ฟัง โดยอ้างสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเนื่องมาจากยอดคำสั่งซื้อที่ลดลง และผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ เพราะอยู่ระหว่างคำสั่งให้หยุดทำงานชั่วคราวและให้อยู่ที่บ้าน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๗ เพราะเหตุหย่อนสมรรถภาพเนื่องจากเคยประสบอุบัติเหตุ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เห็นว่าข้อกล่าวอ้างในการเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาไม่เป็นความจริง เพราะในช่วงระยะเวลาก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหา ยังคงมอบหมาย

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างคนอื่นโดยตลอด และยังคงรับลูกจ้างเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๗ แม้ว่าเคยประสบอุบัติเหตุแต่ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๗ หายดีแล้ว มีเพียงคำแนะนำของแพทย์ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ หลีกเลี่ยงการยกของหนักเท่านั้น และตลอดระยะเวลาการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ให้ความร่วมมือกับผู้ถูกกล่าวหาในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดมาโดยตลอด อีกทั้งไม่เคยกระทำความผิดระเบียบข้อบังคับจนเป็นเหตุให้ได้รับหนังสือเตือนหรือการลงโทษใด ๆ มาก่อน จึงเชื่อได้ว่าการเลิกจ้างมาจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ได้ทำคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมชุมนุมเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กรณีผู้กล่าวหาที่ ๗ เชื่อได้ว่าการเลิกจ้างมาจากสาเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมชุมนุมเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และกรณีผู้กล่าวหาที่ ๘ ทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน ทำคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมชุมนุมเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา ตลอดจน นำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการผลิตท่อยางและชิ้นส่วนที่รองรับสันสะพานสำหรับยานพาหนะ มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทและประทับตราสำคัญ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๑,๐๘๑ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวนประมาณ ๓๘๔ คน รวม ๑,๔๖๕ คน โดยกำหนดวันจันทร์ถึงวันศุกร์เป็นวันทำงานปกติ และหยุดวันเสาร์วันเสาร์ แบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ ได้แก่ กะเช้า ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และกะกลางวัน ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. โดยเปลี่ยนกะการทำงานทุกสัปดาห์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๖ ของทุกเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร [REDACTED] ของลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๗ ได้รับค่าจ้างในอัตรารายวัน และผู้กล่าวหาที่ ๒ และผู้กล่าวหาที่ ๘ ได้รับค่าจ้างในอัตรารายเดือน และถูกเลิกจ้างในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าระหว่างวันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอื่นอีก ๔ คน ต่อมาในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ลูกจ้างประมาณ ๒๐๐ คน ได้ร่วมชุมนุมบริเวณหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] เพื่อเรียกร้องให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน กลับเข้าทำงาน โดยไม่ทราบว่าการชุมนุมได้มีการดำเนินกิจกรรมใดบ้าง เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ใด ๆ ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอื่นอีก ๔ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๔)

แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่ง [REDACTED] ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ ให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม แต่ยกคำขอในส่วนขอเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๕ หลังจากที่ถูกกล่าวหาได้รับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ได้ปฏิบัติตามคำสั่งโดยรับผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คนกลับเข้าทำงาน แต่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน อยู่ที่บ้านโดยจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ และได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงาน [REDACTED] ซึ่งคดีอยู่ระหว่างการพิจารณา สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน ได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนขอเงินโบนัสที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยกคำร้อง โดยฟ้องผู้ถูกกล่าวหาเป็นจำเลยด้วย ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาและลูกจ้างอีก ๔ คน ชำงตัน ได้เจรจาประนีประนอมกันได้ โดยลูกจ้างอีก ๔ คน ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินช่วยเหลือให้ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๘ ไม่ประสงค์ที่จะเจรจากับผู้ถูกกล่าวหา และได้มีคำสั่งโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และที่ ๗ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ โดยการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และที่ ๗ เนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและบริหารจัดการบุคลากร โดยพิจารณาจากตำแหน่งที่ทับซ้อน หรือลักษณะงานที่เหมือนกัน ตลอดจนงานที่สามารถถ่ายเทให้กับลูกจ้างอื่นได้ โดยไม่ลดค่าจ้างหรือค่าตำแหน่งของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๖ ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา เนื่องจากเป็นอำนาจในการบริหารของผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาต่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นพ้องด้วย จึงฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงานกลาง ส่วนกรณีการจัดอบรมโครงการ [REDACTED] นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา Up-skill และ Re-skill ปรับปรุงงานและปรับปรุงทัศนคติ ในสถานการณ์ที่ปริมาณงานและยอดคำสั่งซื้อที่ลดลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ มีกำหนดการอบรมระหว่างวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยพิจารณาลูกจ้างเข้าอบรมจำนวน ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน มีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ต่อมาสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ตามที่ลูกจ้างร้องขอ และในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เจ้าหน้าที่

ของสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [redacted] ได้มาให้คำแนะนำเรื่องการบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ และให้ความรู้ แก่ผู้ถูกกล่าวหา เกี่ยวกับการดำเนินการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการดำเนินการของลูกจ้าง ในการจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนวิธีการทางกฎหมาย จึงจัดให้มีการอบรม โครงการ [redacted] ให้กับลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุน การจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ยกเว้นผู้กล่าวหาที่ ๘ ที่อยู่ระหว่างมีข้อตกลงหยุดงานชั่วคราว และอยู่บ้าน จึงไม่ได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมอบรมโดยมีกำหนดการอบรมเป็น ๓ ช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๖ ถึงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ และช่วงที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๓ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่ก่อนวันเริ่มต้นของการอบรม ลูกจ้าง ที่ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุน จำนวน ๙ คน ได้แสดงความประสงค์ถอนชื่อในการสนับสนุนการจัดให้มีการเลือกตั้ง กรรมการลูกจ้างโดยสมัครใจ จึงไม่จัดให้เข้ารับการอบรม เมื่อเริ่มต้นการอบรมจึงมีลูกจ้างเข้ารับการอบรม จำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ แต่ระหว่างการอบรมลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุน จำนวน ๑ คน ได้ถอนชื่อสนับสนุนการจัดให้มีการเลือกตั้ง จึงไม่ต้องเข้ารับการอบรม คงเหลือเฉพาะผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เท่านั้น ที่เข้าอบรมจนสิ้นสุดโครงการ [redacted] ซึ่งเนื้อหาของการจัดอบรมเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง ปฏิบัติในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ตามขั้นตอน วิธีการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และบทบาทหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย และมีการประเมินผลการอบรมด้วยซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้เชิญเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เป็นวิทยากร ในวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันแรกของการอบรมและหลังจากนั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายของ บริษัทที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ เป็นวิทยากรให้ความรู้ตลอดการอบรม เว้นแต่ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายติดภารกิจไม่สามารถมาเป็นวิทยากรได้ ผู้ถูกกล่าวหา จึงจัดให้มีการเปิดวิดีโอที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหารับว่า มีการเปิดภาพยนตร์และสารคดีต่าง ๆ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ รับชม แต่เป็นการเปิดให้รับชมเพียงบางเวลา เพื่อเป็นการสร้างความผ่อนคลายระหว่างการอบรม เมื่อสิ้นสุดการอบรมตามระยะเวลาที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดไว้ ผู้ถูกกล่าวหายังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ อยู่ในห้องอบรมต่อไป ในระหว่างวันที่ ๑๑ ถึงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ อันเนื่องมาจากในช่วงระยะเวลาที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ อบรมอยู่นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายงาน ในตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ให้ลูกจ้างอื่นทำงานแทนแล้ว และผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามหางาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ แต่ปรากฏว่าไม่มีตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ทำงานได้ เนื่องจากปริมาณงานที่ลดลง ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการจัดสรร อัตราค่าจ้างลูกจ้าง ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาปริมาณคำสั่งซื้อพบว่าไม่มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งระหว่างปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีกำไรที่ลดลงโดยตลอด ดังนี้ ปี ๒๕๖๓ มีผลกำไร จำนวน ๓๖๒,๘๑๓,๒๙๙ บาท ปี ๒๕๖๔ มีผลกำไร จำนวน ๓๑๗,๒๑๒,๙๐๔ บาท

ปี ๒๕๖๕ มีผลกำไร จำนวน ๑๓๐,๘๐๕,๘๕๕ บาท และปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาคาดว่าจะมีผลกำไร ประมาณ ๑๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น ซึ่งผลกำไรที่กล่าวมานั้น สอดคล้องกับปริมาณคำสั่งซื้อที่ลดลง ระหว่างปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ โดยปี ๒๕๖๓ มีปริมาณคำสั่งซื้อ ๑๐๖,๘๒๑,๐๒๗ ชิ้น ปี ๒๕๖๔ มีปริมาณ คำสั่งซื้อ ๙๘,๘๓๙,๘๖๙ ชิ้น มีปริมาณคำสั่งซื้อ ปี ๒๕๖๕ มีปริมาณคำสั่งซื้อ ๘๖,๕๐๒,๐๐๗ ชิ้น และปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาคาดว่าจะมีปริมาณคำสั่งซื้อ ประมาณ ๗๑,๘๙๘,๑๖๙ ชิ้น เท่านั้น อีกทั้งไม่มีหน่วยงานโดยอมรับ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เข้าร่วมทำงานด้วย ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้ว จึงมีคำสั่งและข้อตกลงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ทำงานนอกสำนักงานและทำงานที่บ้าน โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามเดิม มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ลงลายมือชื่อ ไว้เป็นหลักฐาน สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๗ นั้น แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถจัดตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ให้ทำได้และไม่มีหน่วยงานโดยอมรับเข้าร่วมทำงานด้วย แต่ผู้ถูกกล่าวหายังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ มาทำงาน โดยจัดให้ทำงานในห้องอบรม

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน โดยพิจารณา จากสถานการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาที่มีผลกำไร และปริมาณคำสั่งซื้อที่ลดลง ดังที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับ แนวทางการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผู้ถูกกล่าวหา ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ และการปรับเปลี่ยนขึ้นของต้นทุนวัตถุดิบ และค่าครองชีพ ตามคำสั่ง ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วยการไม่ทดแทนลูกจ้างในตำแหน่งที่ลาออก การโยกย้ายลูกจ้างระหว่างโรงงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา ให้เท่าที่จำเป็น การคืนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง การลดรายค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในด้านต่างๆ และการกำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้าง ได้แก่ ๑) การหย่อนสมรรถภาพ ๒) การกระทำผิดวินัย ๓) กรณีตำแหน่งที่บั่นทอน ลักษณะงานเหมือนกัน งานที่สามารถถ่ายเทให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือลูกจ้างทั่วไปทำแทนได้ และ ๔) ไม่มีตำแหน่ง หรืองานที่เหมาะสมให้ทำ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ถ่ายทอดคำสั่งนั้นให้แก่ลูกจ้างระดับรองประธานกรรมการ และระดับผู้จัดการ เพื่อให้ถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ แม้ว่าจะมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างข้างต้น แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดน้ำหนักการพิจารณาไว้ชัดเจน โดยหัวหน้างานสามารถใช้ดุลพินิจพิจารณา ตามความเหมาะสมได้ด้วย และในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเปิดให้มีโครงการสมัครใจลาออก โดยมีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการจำนวน ๔๘ คน แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน มิได้แสดงความประสงค์เข้าร่วมโครงการ ดังนั้น การพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน จึงเป็นไปตามหลักหลักเกณฑ์ แนวทางในการปรับขนาดองค์กร ให้เหมาะสม และการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง เมื่อผู้ถูกกล่าวหาที่มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง จึงต้องพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างที่อยู่ระหว่างมีคำสั่งและข้อตกลงกันให้ทำงานที่บ้านก่อน ได้แก่ ผู้กล่าวหา ที่ ๑ ถึงที่ ๖ และผู้กล่าวหาที่ ๘ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๗ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วเห็นว่าเคยประสบอุบัติเหตุ ทางจราจร ร่างกายได้รับบาดเจ็บหยุดพักรักษาตัวเป็นเวลานาน และเมื่อกลับมาทำงาน ก็ไม่สามารถกลับมาทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่เดิมได้

ผลจากการปรับขนาดองค์กรให้เหมาะสม และการบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาสามารถลดจำนวนลูกจ้างไปได้แล้ว ๑๗๓ คน ซึ่งทั้งหมดเป็นความประสงค์ลาออกเองของลูกจ้าง โดยผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับลูกจ้าง และไม่ได้มีการรับลูกจ้างใหม่เข้ามาทดแทน ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๑,๐๘๑ คน จากเดิมในปี ๒๕๖๕ มีจำนวนลูกจ้าง ๑,๑๗๗ คน สำหรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง นั้น ผู้ถูกกล่าวหาพบว่า ยังมีการรับ ในช่วงที่มีปริมาณคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น ไม่สามารถทำการผลิตสินค้าได้ทันตามกำหนด โดยมีข้อตกลงว่าเมื่อปริมาณคำสั่งซื้อเข้าสู่สภาวะปกติ สามารถเลิกสัญญา และส่งคืนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นได้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวน ๓๘๔ คน จากเดิมในปี ๒๕๖๕ มีจำนวน ๒๖๐ คน ปี ๒๕๖๔ มีจำนวน ๑๗๗ คน และปี ๒๕๖๓ มีจำนวน ๒๒๖ คน นอกจากปรับลดอัตรากำลังคนแล้ว ผู้ถูกกล่าวหา ยังควบคุมการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยการจำกัดชั่วโมงการทำงาน โดยพิจารณาจากปริมาณคำสั่งซื้อ ซึ่งจากข้อมูลจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ มีการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังนี้ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีจำนวน ๙๒,๓๗๘ ชั่วโมง เดือนธันวาคม ๒๕๖๕ มีจำนวน ๗๘,๔๙๓ ชั่วโมง เดือนมกราคม ๒๕๖๖ มีจำนวน ๕๒,๘๔๒.๕๐ ชั่วโมง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๗๒,๑๔๗ ชั่วโมง เดือนมีนาคม ๒๕๖๖ มีจำนวน ๕๗,๗๖๕ ชั่วโมง เดือนเมษายน ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔๔,๓๐๐ ชั่วโมง เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔๗,๒๘๙.๕๐ ชั่วโมง เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ มีจำนวน ๗๖,๗๐๔ ชั่วโมง เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ มีจำนวน ๗๔,๒๐๕ ชั่วโมง เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ มีจำนวน ๗๕,๘๒๙ ชั่วโมง เดือนกันยายน ๒๕๖๖ มีจำนวน ๘๑,๔๓๙ ชั่วโมง และเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ มีจำนวน ๘๕,๙๕๐ ชั่วโมง

ผู้ถูกกล่าวหา ขอบปฏิเสธว่าไม่มีการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน และการใช้สิทธิในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตลอดจนไม่ได้ประสงค์ล้มล้างสหภาพแรงงาน เพราะในสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสหภาพแรงงานงาน จึงไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตลอดจนที่ผ่านมา ยังไม่เคยมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง หรือขู่มุมนำคำร้อง ทั้งของลูกจ้างหรือของสหภาพแรงงาน และการเลิกจ้างมิใช่เพราะสาเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน กล่าวอ้างส่วนการนัดชุมนุมของลูกจ้างหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ระหว่างเวลา ๑๗.๐๐ น. ถึง ๒๑.๐๐ น. นั้น ก็ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการนัดชุมนุมตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากนี้ หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าการกระทำ ของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ฝ่ายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการมีคำสั่ง โดยพิจารณากำหนดค่าเสียหายให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน แทนการรับกลับเข้าทำงาน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน อีกต่อไปได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นการฝ่าฝืน ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ระหว่างวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ได้ร่วมทำกิจกรรมหรือหารือกับเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานฯ ซึ่งมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หลักเกณฑ์วิธีการจัดทำข้อเรียกร้อง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน และวิธีการหาสมาชิกสหภาพแรงงานให้ได้จำนวนตามที่กฎหมายกำหนด ในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยมีการเผยแพร่ภาพถ่ายการทำกิจกรรมดังกล่าวผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งทาง กลุ่ม Facebook และกลุ่มสนทนาทางอิเล็กทรอนิกส์ LINE ต่อมาวันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอื่นอีก ๔ คน ถูกเลิกจ้าง และได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ สมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๒๐๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ได้ร่วมชุมนุมเพื่อเรียกร้องให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน กลับเข้าทำงาน ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำสั่ง ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ วินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอีก ๔ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม แต่ให้ยกคำร้องในส่วนเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งโดยให้ผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอื่นอีก ๔ คน หยุดทำงานชั่วคราวและให้อยู่ที่บ้าน และผู้กล่าวหาที่ ๘ และลูกจ้างอื่นอีก ๔ คน ได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของเงินโบนัส โดยฟ้องผู้ถูกกล่าวหาเป็นจำเลยร่วมด้วย ซึ่งต่อมาลูกจ้างอื่นทั้ง ๔ คน ได้ประนีประนอมยอมความกับผู้ถูกกล่าวหาและลาออกจากการเป็นลูกจ้าง โดยรับเงินช่วยเหลือจากผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาระหว่างวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และที่ ๗ และยังมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ และลูกจ้างอื่นรวม ๒๕ คน ซึ่งทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เข้ารับการอบรมโครงการ [REDACTED] โดยอ้างว่าเพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งระหว่างกรเข้าร่วมอบรม ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมทยอยลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยได้รับเงินช่วยเหลือ รวมทั้งสิ้น ๒๒ คน สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๖ แม้ไม่ถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การทำงานแต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายให้ทำงานล่วงหน้า จึงทำให้ต่อมาวันที่ ๒๗ และ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่การทำงาน และการพิจารณาจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัส และไม่มอบหมายงานล่วงหน้าให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๗ ไม่ได้ยื่นคำร้องในกรณีดังกล่าวเนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวต้องดูแลมารดาที่ป่วย ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำสั่ง ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เมื่อผู้ถูกกล่าวหา

ได้รับคำสั่งแล้ว มิได้ปฏิบัติตามคำสั่ง และได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน [REDACTED] คดีอยู่ระหว่างการพิจารณา ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้มีการอบรมโครงการ [REDACTED] แก่ลูกจ้าง จำนวน ๑๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการขอให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้าง เนื่องเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๑๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ร่วมลงลายมือชื่อ เพื่อขอให้จัดการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ต่อมาเมื่อลูกจ้างจำนวน ๙ คน ถอนตัวจากการอบรมดังกล่าว ทำให้มีเพียงผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ เข้ารับการอบรม ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๘ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จัดให้เข้ารับการอบรม เนื่องจากอยู่ระหว่างข้อตกลงให้หยุดทำงานชั่วคราว โดยกำหนดเข้ารับการอบรม แบ่งเป็น ๔ ช่วง ระหว่าง วันที่ ๖ มิถุนายน ถึง ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หลังจากสิ้นสุดการอบรม ผู้ถูกกล่าวหายังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ อยู่ในห้องอบรมต่อไป ในระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ อบรมอยู่นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ ให้ลูกจ้างอื่น ทำงานแทน และได้พยายามหางานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้แก่ปรากฏว่าไม่มีตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ให้ทำได้ เนื่องจากปริมาณงานที่ลดลง ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการจัดสรรอัตราค่าจ้างลูกจ้าง จึงมีคำสั่งและข้อตกลง ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ทำงานนอกสำนักงานและทำงานที่บ้าน โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามเดิม มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๗ แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ มาทำงานแต่ไม่ได้รับมอบหมายงานและให้อยู่แต่ในห้องอบรม ส่วนกรณีผู้กล่าวหาที่ ๘ ภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แล้ว ภายหลังไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีให้ ผู้กล่าวหาที่ ๘ จึงได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์คำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ วินิจฉัยว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต่อมาวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๘ โดยอ้างเหตุผลเลิกจ้างว่ามีผลกำไรและปริมาณคำสั่งซื้อลดลง จึงมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ซึ่งเป็นการลดกำลังคน เพื่อปรับขนาดองค์กร และเป็นการลดต้นทุนการผลิต โดยให้การเลิกจ้างมีผลนับแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ จากข้อเท็จจริงทั้งนี้ได้ว่าระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีผลกำไรที่ลดลง แต่มีได้ถึงขั้นประสบภาวะขาดทุน และระหว่างปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ ปริมาณคำสั่งซื้อที่ลดลงจากลูกค้าลดลง แต่เมื่อพิจารณาจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ของผู้ถูกกล่าวหา ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เฉลี่ย ๖๙,๙๔๕.๑๗ ชั่วโมงต่อเดือน แบ่งเป็นการทำงานล่วงเวลา เฉลี่ย ๔๘,๙๘๗.๗๕ ชั่วโมงต่อเดือน การทำงานในวันหยุด เฉลี่ย ๑๕,๒๐๗.๐๔ ชั่วโมงต่อเดือน และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เฉลี่ย ๕,๗๕๐.๓๘ ชั่วโมงต่อเดือน

ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาว่ายังคงมีการมีการรับลูกจ้างเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา ปัจจุบันมีจำนวนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวน ๓๔๘ คน โดยมีจำนวนมากกว่าปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ จึงทำให้ไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีปริมาณคำสั่งซื้อลดลง และประสบภาวะขาดทุน จนไม่สามารถหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ทำได้ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คนหยุดปฏิบัติงานชั่วคราวและอยู่ที่บ้าน และจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างจากข้อเท็จจริงข้างต้น เห็นได้ว่าตั้งแต่ที่ลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้งแปด ได้ร่วมกันกับสหภาพแรงงาน

ดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อหาสมาชิกและเตรียมการจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๘ การจัดให้มีการอบรมลูกจ้างจำนวน ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นเหตุให้ลูกจ้างที่มีรายชื่อเข้ารับการอบรม จำนวน ๒๒ คน ลาออกจากการเป็นลูกจ้าง และมีการโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ รวมทั้งไม่มอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาเช่นลูกจ้างอื่น และพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ อีกทั้งไม่พิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาที่ ๘ ซึ่งจากพฤติกรรมข้างต้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาและมีคำสั่งว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นฟ้องด้วย และได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน คดีอยู่ระหว่างการพิจารณา แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน โดยอ้างว่าไม่มีตำแหน่งงานให้ทำ ทั้งที่การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คนไม่ได้เข้าทำงานและอยู่ที่บ้านเป็นการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาทั้งสิ้น จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจและเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เพราะเหตุผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ทำคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง และผู้กล่าวหาที่ ๘ ทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลาง ทำคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นการฝ่าฝืน ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และอยู่ระหว่างเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ได้ทำคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และผู้กล่าวหาที่ ๘ ได้ดำเนินการฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๘ คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน กลับเข้าทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ สภาพการจ้าง ไม่ต่ำกว่าเดิม นับอายุงานต่อเนื่อง และมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ดังนี้

๑. มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED]

๒. มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED]

๓. มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED]

๔. มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] โรงงาน ฝ่าย [REDACTED]

๕. มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED]

๖. มอบหมายให้นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๖ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED]

๗. มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED]

๘. มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘ ทำงานในตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] ฝ่าย [REDACTED]

พร้อมทั้ง จ่ายค่าเสียหายให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนค่าขออื่นให้ยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อัมปประดิษฐ์)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายน)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญะ)

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
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน
หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน
ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๗๗/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ระหว่าง { นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ นางสาว [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างเพราะเหตุไม่พอใจผู้กล่าวหาจากการที่ไม่ขอคำปรึกษากับเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และศาลแรงงาน [REDACTED] กรณีที่ผู้กล่าวหาได้รับสภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรม และถูกข่มขู่ว่าจะถูกเลิกจ้างจากการที่ผู้กล่าวหาพบการทุจริตภายในบริษัทฯ เป็นเหตุให้เพื่อนร่วมงานและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่พอใจ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงาน และมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตำแหน่ง [REDACTED] (ฝ่ายขายลูกค้าหลัก) ฝ่าย/แผนก ขายในประเทศ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๓๓,๐๐๐ บาท และค่าจ้างนันทน์รถ เดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือน ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดเวลาทำงานตั้งแต่ ๐๙.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. ลงชื่อเข้าทำงานโดยการสแกนผ่านระบบแอปพลิเคชันที่บริษัทฯ

กำหนดด้วยโทรศัพท์มือถือ มีนาย [REDACTED] ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง

ประมาณเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้เข้ารับการสัมภาษณ์งานจากนาย [REDACTED] กรรมการผู้จัดการ และนางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งสองแจ้งด้วยวาจาว่าหากผ่านการทดลองงานจะปรับค่าจ้างเป็นเดือนละ ๓๕,๐๐๐ บาท และจ่ายค่าคอมมิชชั่นให้ร้อยละ ๐.๕ ถึง ร้อยละ ๑ จากยอดขาย ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อในสัญญาจ้างในวันที่ทำงานวันแรก ซึ่งผู้กล่าวหาได้อ่านสัญญาจ้างครบถ้วนแล้ว โดยในสัญญาจ้างมิได้ระบุการปรับค่าจ้างและค่าคอมมิชชั่นไว้ในสัญญาจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าจะระบุเพิ่มเติมไว้ในภายหลัง และจะจ่ายค่าคอมมิชชั่นให้ตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้เก็บสัญญาจ้างไว้โดยมิได้สำเนาสัญญาจ้างให้กับผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED] จำกัด ซึ่งเป็นลูกค้าได้ทวงยอดค้างชำระกับผู้ถูกกล่าวหา ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ และมีหนังสือเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาจึงได้ตรวจสอบและพบว่าพนักงานในบริษัทฯ คนอื่น ไม่ทราบเรื่องยอดค้างดังกล่าว ผู้กล่าวหาจึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการตรวจสอบการทุจริตของบริษัท [REDACTED] จำกัด ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการฯ ยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอด้วยเรื่องจริง ผู้กล่าวหาพบว่าพนักงานชายที่เข้ามาทำงานก่อนหน้าผู้กล่าวหาเป็นผู้จัดทำเอกสารกับบริษัท [REDACTED] จำกัด ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากมีนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นหนึ่งในกรรมการผู้มีอำนาจ ฝ่ายบัญชี และฝ่ายการตลาด เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ผู้กล่าวหาจึงได้แจ้งกับนาย [REDACTED] กรรมการผู้จัดการ และได้รับมอบหมายด้วยวาจาให้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากเรื่องดังกล่าว ผู้กล่าวหาจึงได้ดำเนินการสอบถามข้อเท็จจริงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง จนเป็นเหตุให้เพื่อนร่วมงานไม่พอใจการกระทำของผู้กล่าวหา และในระหว่างทำงานผู้กล่าวหาที่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน และนาย [REDACTED] มาโดยตลอด

ประมาณต้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ หลังจากที่ผู้กล่าวหาผ่านการทดลองงานแต่ไม่ได้รับการปรับค่าจ้างและค่าคอมมิชชั่นตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนเข้าทำงาน จึงได้ยื่นหนังสือร้องเรียนต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเรื่องดังกล่าวรวมถึงกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ามีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน โดยนำหนังสือยื่นต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ห้องทำงานของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และไม่ได้ถ่ายสำเนาหนังสือดังกล่าวไว้ ซึ่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับว่าจะนำเรียนให้ผู้บริหารทราบ

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้ไปขอคำปรึกษานาย [REDACTED] พนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] กรณีผู้ถูกกล่าวหาข่มขู่ว่าจะเลิกจ้าง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้แนะนำสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหากนายจ้างเลิกจ้าง และหากเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ซึ่งการขอคำปรึกษาดังกล่าวเป็นการปรึกษาด้วยวาจา มิได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้แต่อย่างใด และในวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ไปขอคำปรึกษากับนาย [REDACTED] นิติกรศาลแรงงาน [REDACTED] กรณีหากถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งนิติกรศาลได้แนะนำขั้นตอน วิธีการ และแจ้งว่าผู้กล่าวหายังมิได้ถูกเลิกจ้างจึงยังไม่อาจยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] และการให้คำปรึกษานั้นมิได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้แต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และสำเนาถึงนาย [REDACTED] โดยยื่นต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ห้องทำงานของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล กรณีขอให้ผู้ถูกกล่าวหาใช้สภาพการจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงกันด้วยวาจาก่อนผู้กล่าวหาเข้าทำงาน รวมทั้งระบุในหนังสือฉบับดังกล่าวว่าได้ไปขอคำปรึกษากับพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงานจังหวัด [REDACTED] และศาลแรงงาน [REDACTED] ด้วยแล้ว การยื่นหนังสือเรียนดังกล่าวผู้กล่าวหาไม่มีพยานบุคคลรู้เห็นหรือสำเนาหนังสือ จากนั้นผู้กล่าวหาได้สอบถาม นาย [REDACTED] ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ ส่วนตัวว่าได้รับหนังสือดังกล่าวหรือไม่ ซึ่งนาย [REDACTED] แจ้งว่าไม่ได้รับหนังสือแต่อย่างใด

วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. ผู้กล่าวหา กับนาย [REDACTED] ได้มีการโต้เถียงกันผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัว กรณีที่ผู้กล่าวหาติดต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อนำตัวผู้กล่าวหาติดตัวมาติดตั้งภายในบริษัท เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งจากการโต้เถียงดังกล่าวทำให้ นาย [REDACTED] ไม่พอใจและแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหา อีกทั้งแจ้งว่าไม่ให้เข้ามาเหยียบในบริษัท อีก จากนั้นผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาฉบับลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ซึ่งกล่าวอ้างสาเหตุการเลิกจ้างว่าผู้กล่าวหาปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อบังคับทั่วไป วินัย และการลงโทษทางวินัย ระเบียบและวินัยว่าด้วยเรื่องเวลาการทำงาน และวินัยว่าด้วยเรื่องการทำงาน ข้อ ๒.๒๑ ลูกจ้างต้องไม่แสดงกิริยาท่าทาง หรือใช้วาจาหยาบคาย ก้าวร้าว กระด้างกระเดื่อง หรือดูหมิ่นต่อลอร์ดผู้บังคับบัญชา หรือพนักงานที่มีระดับสูงกว่า โดยผู้บังคับบัญชาเคยมีการกล่าวตักเตือนการกระทำที่ไม่สมควรแล้วผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัว แต่ผู้กล่าวหา ยังมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่ สร้างความไม่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดบันดาลโทสะ ซึ่งทำให้ยากต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ และได้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และสิทธิที่ผู้กล่าวหาจะได้รับรวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๖๓,๗๐๓ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นสามพันเจ็ดร้อยสามบาทถ้วน) โดยจ่ายเป็นเช็ค ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับเช็คพร้อมหนังสือเลิกจ้างในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มชูกำลังยี่ห้อ [REDACTED] และน้ำผลไม้ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีลูกจ้างจำนวน ๑๕๓ คน ผู้ถูกกล่าวหา ระบุว่าผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ตำแหน่ง [REDACTED] (ฝ่ายขายลูกค้าหลัก) ฝ่าย/แผนก ขายในประเทศ โดยมีสัญญาว่าจ้างทดลองงานฉบับลงวันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ กำหนดช่วงทดลองงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งในสัญญาจ้างมีระบุว่าจ้างค่าจ้างเพิ่มเติมหลังผ่านการทดลองงาน และในวันที่ลงนามในสัญญาจ้างมิได้มีผู้ใดแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบว่า จะปรับเพิ่มค่าจ้างหลังผ่านการทดลองงาน ต่อมาวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๖๖ หลังจากผู้กล่าวหาปฏิบัติงานได้ประมาณ ๑ เดือน ผู้กล่าวหาได้ส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชัน [REDACTED] เรียนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อแจ้งลางานในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ พร้อมทั้งแนบแบบฟอร์มแจ้งขอลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ โดยให้เหตุผลว่าไม่สะดวกในการเดินทาง และไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ หลังจากที่ได้รับข้อความและใบลาออกของผู้กล่าวหาแล้ว ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำเรียนนาย [REDACTED] กรรมการผู้จัดการ จึงได้ทราบว่าผู้กล่าวหา น้อยใจที่ถูกตำหนิในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มิได้อนุมัติใบลาออกให้กับผู้กล่าวหา

ในช่วงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ บริษัท [REDACTED] จำกัด แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาชำระยอดค้างชำระซึ่งประเด็นปัญหาเกิดจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายเดิมซึ่งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานไปแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มอบอำนาจให้ผู้กล่าวหาดำเนินการฟ้องร้องเจ้าหน้าที่คนดังกล่าว แต่มิได้มอบอำนาจในการไปฟ้องร้องบริษัท [REDACTED] จำกัด แต่อย่างใด จากกรณีดังกล่าวในวันที่ ๒๒ และวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ส่ง

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังบริษัท [REDACTED] จำกัด ว่าจะเรียกค่าเสียหายเป็นเงินจำนวน ๑๐ ล้านบาท จนเป็นเหตุให้ผู้บริหารไม่พอใจเป็นอย่างมากและเป็นปัญหาเรื่อยมา

นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ให้การปฏิเสธว่า เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาไม่ได้มาพบเป็นการส่วนตัว และมีใ้ยื่นเอกสารใดตามที่ผู้กล่าวหา กล่าวอ้าง และมีทราบเรื่องที่ผู้กล่าวหาไปขอคำปรึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้างของผู้กล่าวหาจากเจ้าหน้าที่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และเจ้าหน้าที่ศาลแรงงาน [REDACTED] แต่อย่างใด

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ หลังจากที่ผู้กล่าวหาผ่านทดลองงาน ผู้กล่าวหาได้ส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัวของนางสาว [REDACTED] ในเรื่องการขอปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้น จำนวน ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งนางสาว [REDACTED] ได้ตอบกลับไปว่า ผู้กล่าวหาได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร หรือระบุไว้ในสัญญาจ้างหรือไม่ และไม่ทราบเรื่องจากผู้บริหารคนใดให้ปรับค่าจ้างให้กับผู้กล่าวหา มีเพียงในวันที่ทำสัญญาจ้างทดลองงาน ได้แจ้งว่าหากผ่านการทดลองงานและมีผลการปฏิบัติงานดีอาจพิจารณาปรับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นได้ แต่ไม่ได้ตกลงในเรื่องดังกล่าวแต่อย่างใด นอกจากนี้ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงผู้บริหาร สำเนาถึงผู้ที่เกี่ยวข้องว่าขอลาออกจากการงานโดยให้มีผลในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหายังคงลงชื่อเข้าทำงานตามปกติและในระบบลงเวลาเข้าทำงานของผู้ถูกกล่าวหา ยังมีโดยยกเลิกรายชื่อผู้กล่าวหาออกจากระบบ เนื่องจากฝ่าย IT ยังมิได้ดำเนินการ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในหลายแผนก และผู้บังคับบัญชามาโดยตลอด

วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้เถียงกับนาย [REDACTED] กรรมการผู้จัดการ ผ่านข้อความแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัว ประเด็นหลักเป็นกรณีที่ผู้กล่าวหา มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้เถียงกันด้วยถ้อยคำที่รุนแรงจนเป็นเหตุให้นาย [REDACTED] แจ้งผู้กล่าวหาไปว่า “อย่าเหยียบเข้ามาในโรงงานนี้อีก” และผู้กล่าวหาตอบกลับไปว่าให้นาย [REDACTED] เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย จำนวน ๓ เดือน และจะไม่เหยียบเข้าไปในโรงงาน จากกรณีดังกล่าว นาย [REDACTED] ไม่พอใจเป็นอย่างมาก จึงแจ้งให้นางสาว [REDACTED] จัดทำหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และจ่ายสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการเลิกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นผู้มีความประพฤติที่เป็นปัญหากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ปฏิบัติงานเกินอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ใช้งานก้าวร้าวกับนาย [REDACTED] จนเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้าง มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาไปขอคำปรึกษากับพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และศาลแรงงาน [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยทราบมาก่อนว่าผู้กล่าวหาได้ไปขอปรึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือศาลแรงงานไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ อีกทั้งไม่เคยได้รับแจ้งจากหน่วยงานราชการใดเกี่ยวกับการคำปรึกษาของผู้กล่าวหาตามที่กล่าวอ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้ทำสัญญาจ้างฉบับลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ กำหนดให้ผู้กล่าวหาทดลองงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๖๖ ตำแหน่ง [REDACTED] (ฝ่ายขายลูกค้าหลัก) ฝ่าย/แผนก ขายในประเทศ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๓๓,๐๐๐ บาท

และค่าน้ำมันรถรวมค่าสึกหรอรถยนต์เดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชัน [REDACTED] เรียนนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อแจ้งลางานในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ พร้อมทั้งขอแจ้งลาออกและแนบใบลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ โดยให้เหตุผลว่าไม่สะดวกในการเดินทาง และไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ หลังจากได้รับข้อความและใบลาออกดังกล่าวนางสาว [REDACTED] ได้ส่งข้อความผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ เพื่อสอบถามเรื่องดังกล่าวกับผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาได้ยืนยันว่าขอลาออกตามที่ระบุไว้ในใบลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ดำเนินการใด ๆ กับใบลาออกตามขั้นตอนของผู้ถูกกล่าวหาและตามความประสงค์ของผู้กล่าวหา ต่อมาเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ บริษัท [REDACTED] จำกัด ได้มีการทวงยอดค้างชำระจากผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นยอดค้างที่เกิดจากลูกจ้างคนเดิมที่ได้ลาออกไปแล้ว ซึ่งผู้กล่าวหาอ้างว่าได้รับมอบหมายจากนาย [REDACTED] ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ให้ดำเนินการตรวจสอบเรื่องดังกล่าวจนทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความไม่พอใจส่งผลให้มีปัญหากับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมาโดยตลอด กรณีดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่าผู้กล่าวหาปฏิบัติงานเกินจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยได้ทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เพื่อเรียกค่าเสียหายจากบริษัท [REDACTED] จำกัด เป็นเงินจำนวน ๑๐ ล้านบาท เป็นเหตุให้ผู้บริหารไม่พอใจ ต่อมาวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ถึงผู้บริหารและสำเนาถึงผู้ที่เกี่ยวข้องว่าขอลาออกจากงานโดยให้มีผล ในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับหนังสือลาออกของผู้กล่าวหา กรณีการกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยอ้างว่าหลังจากผ่านการทดลองงานเมื่อต้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือร้องเรียนต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับขึ้นค่าจ้างจำนวน ๒,๐๐๐ บาท และขอค่าคอมมิชชั่น ซึ่งนางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปฏิเสธว่าไม่ได้รับหนังสือฉบับดังกล่าวได้รับเพียงข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัวเพื่อขอปรับค่าจ้างเท่านั้น และผู้กล่าวหาอ้างว่าเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้ไปขอคำปรึกษาพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] กรณีผู้ถูกกล่าวหาข่มขู่ว่าจะเลิกจ้าง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้แนะนำสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกรณีถูกเลิกจ้าง ซึ่งการขอคำปรึกษาดังกล่าวเป็นการปรึกษาด้วยวาจา ไม่ได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้แต่อย่างใด และวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้ไปขอคำปรึกษากับเจ้าหน้าที่ศาลแรงงาน [REDACTED] กรณีการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เจ้าหน้าที่ได้แนะนำขั้นตอน วิธีการ การดำเนินการในศาลแรงงาน แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เขียนคำฟ้องเนื่องจากยังไม่ถูกเลิกจ้างและการปรึกษาดังกล่าวไม่ได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อมาวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้มีหนังสือถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และสำเนาเรียนนาย [REDACTED] กรณีขอให้ผู้ถูกกล่าวหาใช้สภาพการจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงกันด้วยวาจาก่อนผู้กล่าวหาเข้าทำงาน รวมทั้งระบุในหนังสือฉบับดังกล่าวว่าได้ไปขอคำปรึกษากับพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และศาลแรงงาน [REDACTED] ซึ่งนางสาว [REDACTED] ปฏิเสธว่าในวันดังกล่าวผู้กล่าวหาไม่ได้มาพบเป็นการส่วนตัวและมีได้ยินเอกสารใด ๆ ตามที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้าง และมีทราบเรื่องที่ผู้กล่าวหาไปขอคำปรึกษาเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และเจ้าหน้าที่ศาลแรงงาน [REDACTED] แต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. ผู้กล่าวหาได้โต้เถียงกับนาย [REDACTED] ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัว กรณีที่ผู้กล่าวหาติดต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อนำตัวตนมาติดตั้งภายในสถานประกอบการและมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้กล่าวหาได้แจ้งให้นาย [REDACTED] เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย จำนวน ๓ เดือน

ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาฉบับลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งในหนังสือเลิกจ้างระบุว่า ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อบังคับทั่วไป วินัย และการลงโทษทางวินัย ระเบียบและวินัยว่าด้วยเรื่องเวลาการทำงาน และวินัยว่าด้วยเรื่องการทำงาน ข้อ ๒.๒๑ ลูกจ้างต้องไม่แสดงกิริยาท่าทาง หรือใช้วาจาหยาบคาย ก้าวร้าว กระด้างกระเดื่อง หรือดูหมิ่นต่อลี้ต่อเถียงผู้บังคับบัญชา หรือพนักงานที่มีระดับสูงกว่า โดยผู้บังคับบัญชาเคยมีการว่ากล่าวตักเตือนการกระทำที่ไม่สมควรแล้วผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัว แต่ผู้กล่าวหายังมีพฤติกรรมดังกล่าวอยู่สร้างความไม่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดบันทาลโทสะ ซึ่งทำให้ยากต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ และได้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและสิทธิประโยชน์รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๖๓,๗๐๓ บาท

จากข้อเท็จจริงข้างต้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหาที่มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาโดยตลอดจนเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาได้ยื่นลาออกจำนวน ๒ ครั้ง และการที่ผู้กล่าวหาไปขอคำปรึกษากับเจ้าหน้าที่ทั้ง ๒ หน่วยงาน เนื่องจากทราบหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าแล้วว่าตนจะถูกเลิกจ้าง จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้มีการโต้เถียงกับนาย [REDACTED] ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัวและแจ้งให้นาย [REDACTED] เลิกจ้าง จนทำให้นาย [REDACTED] เกิดความไม่พอใจ จึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยจ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย จึงเชื่อได้ว่ากรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาจากเหตุการณ์ที่ผู้กล่าวหาโต้เถียงและท้าทายให้มีการเลิกจ้างตามข้างต้น ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้ไปขอคำปรึกษาพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกรณีผู้ถูกกล่าวหาข่มขู่จะเลิกจ้างและขอคำแนะนำสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหากถูกเลิกจ้าง และได้ไปขอคำปรึกษาเจ้าหน้าที่ศาลแรงงาน [REDACTED] กรณีหากถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งการไปขอคำปรึกษาทั้ง ๒ หน่วยงาน ผู้กล่าวหาถือว่า เป็นการข่มขู่หรือขู่ฟ้องคดี [REDACTED] หรือเป็นการข่มขู่ฟ้องคดี [REDACTED] และเจ้าหน้าที่ก็มีได้มีการบันทึกคำปรึกษาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อีกทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้กล่าวหาได้ให้หลักฐานและพยานเอกสารใด ๆ ต่อเจ้าหน้าที่ทั้ง ๒ หน่วยงาน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้ให้ข้อเท็จจริงว่า ผู้กล่าวหาได้ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์กรณีถูกเลิกจ้างจริง แต่จำไม่ได้ว่าผู้กล่าวหาเข้ามาขอคำปรึกษาที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] หรือไม่เมื่อใด จึงได้แต่เพียงมีการพูดคุยกรณีดังกล่าวทางโทรศัพท์ประมาณ ๓ ครั้ง โดยพนักงานตรวจแรงงานมิได้มีการบันทึกถ้อยคำ หรือแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบในกรณีการขอคำปรึกษาข้างต้นของผู้กล่าวหา ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าเมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้ยื่นหนังสือเรื่องขอให้ผู้ถูกกล่าวหาใช้สภาพการจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ และได้รับในหนังสือว่าได้ไปขอคำปรึกษากับพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] และศาลแรงงาน [REDACTED] ด้วยนั้น โดยได้ยื่นหนังสือให้นางสาว [REDACTED] ที่ห้องทำงานส่วนตัว ไม่มีพยานรู้เห็นและไม่ได้ถ่ายสำเนาหนังสือฉบับดังกล่าวไว้ ซึ่งนางสาว [REDACTED] ปฏิเสธว่าไม่ได้รับหนังสือดังกล่าว ข้อเท็จจริงจึงยังไม่อาจรับฟังให้เป็นจริงตามที่ผู้กล่าวหาอ้างได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาทราบในเรื่องที่ไปขอคำปรึกษากับเจ้าหน้าที่ทั้ง ๒ หน่วยงาน และเลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยเหตุดังกล่าว และการที่ผู้กล่าวหาไปขอคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่ทั้ง ๒ หน่วยงาน ก็เป็นเพียงแค่การขอคำปรึกษาเนื่องจากเกรงว่าจะถูกเลิกจ้างเท่านั้น แต่มิได้ดำเนินการทำคำร้อง หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ การกระทำของผู้กล่าวหาจึงฟังไม่ได้ว่าเป็นไปตามองค์ประกอบตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง (๑) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุ

ที่ถูกจ้าง...ทำคำร้อง...ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน... หรือต่อศาลแรงงาน..." ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงยังฟังไม่ได้ว่าผู้กล่าวหาได้ทำคำร้องต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน ผู้กล่าวหาจึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยเหตุดังกล่าวตามคำร้องได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [REDACTED] ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(ประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทร์หา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เทชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญะ)

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

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ