คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๘๘ – ๑๙๐/๒๕๖๗

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

ระหว่าง

นาย[redacted] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย

บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดย[redacted]
[redacted]กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ นาย[redacted] กับพวกรวม ๓ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท[redacted] โดย[redacted]กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่ากลั่นแกล้งปรับลดชั่วโมงการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ โดยจัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เหลือ ๕๖ ชั่วโมงต่อเดือน ผู้กล่าวหาที่ ๒ เหลือ ๔๗ ชั่วโมงต่อเดือน และผู้กล่าวหาที่ ๓ เหลือ ๕๖ ชั่วโมง ๕๕ นาทีต่อเดือน เพราะเหตุยื่นคำร้องและให้หลักฐานต่อพนักงานตรวจแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับเพิ่มชั่วโมงการบินให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยจัดตารางการบินด้วยความเป็นธรรมเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นและไม่เลือกปฏิบัติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิบัติงานตำแหน่งนักบิน มีวันเข้าทำงาน และค่าจ้างแตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างและค่าผลงาน (Performance) เป็นรายเดือน หากทำการบินจะได้รับค่าชั่วโมงบินอัตราชั่วโมงละ ๒,๑๐๐ บาท ค่านำเครื่องลงจอด (เซคเตอร์) เที่ยวละ ๘๔๐ บาท ค่าเดินทางและค่าอาหารวันละ ๘๔๐ บาท และค่าที่พักกรณีนอนค้าง (เพอร์เดียม) ได้รับอัตราไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับตำแหน่งสถานที่พัก กำหนดการทำงานปกติตามตารางการบินที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด มีวันหยุดประจำสัปดาห์เฉลี่ยเดือนละ ๔ วัน กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือน และกำหนดจ่ายค่าเที่ยวบินเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันสิ้นเดือนของเดือนถัดไป โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดการจัดตารางการบินออกเป็น ๒ แบบ ได้แก่ ตารางการบินรายเดือน (Original Roster) ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดจัดให้นักบินแต่ละคนในบริษัทฯ และประกาศแจ้งให้นักบินทุกคนทราบในวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน เพื่อทำการบินในเดือนถัดไป ผ่านทางแอปพลิเคชั่น [redacted] ซึ่งในระหว่างเดือนตารางการบินอาจมีการเปลี่ยนแปลงในภายหลังตามความเหมาะสมและความสมัครใจของนักบินแต่ละคน เช่น การแลกเที่ยวบินกันระหว่างนักบินหรือการให้นักบินคนอื่นมาบินแทน โดยเรียกตารางการบินลักษณะนี้ว่า ตารางการบินจริง (Standard Roster) โดยนักบินสามารถแลกเที่ยวบินกันได้ผ่านระบบ [redacted] ก่อนการบินจริงล่วงหน้า ๓๖ ชั่วโมง หากมีการแลกล่วงหน้าก่อนการบินจริงน้อยกว่า ๓๖ ชั่วโมง ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน ทั้งนี้ ตารางการบินของนักบินแต่ละคนจะต้องมีชั่วโมงบินไม่เกินจากที่สำนักการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) กำหนด สำหรับการนับเวลาชั่วโมงบิน ผู้ถูกกล่าวหาได้นำระบบ [redacted] มาใช้ในการควบคุมจัดตารางการบินของนักบินแต่ละคน เพื่อนับชั่วโมงบินของนักบินแต่ละคนโดยกำหนดว่า ในระยะเวลา ๗ วัน ต้องมีชั่วโมงบินไม่เกิน ๓๔ ชั่วโมง ในระยะเวลา ๒๘ วัน ต้องมีชั่วโมงบินไม่เกิน ๑๑๐ ชั่วโมง และในระยะเวลา ๓๖๕ วัน ต้องมีชั่วโมงบินไม่เกิน ๑,๐๐๐ ชั่วโมง ซึ่งการนับระยะเวลาชั่วโมงบินจะนับเป็นวงรอบย้อนกลับไปไม่เกินตามระยะเวลาที่กพท. กำหนด ยกตัวอย่างเช่น หากต้องการนับชั่วโมงบินของนักบินในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ว่าใน ๓๖๕ วัน มีชั่วโมงบินจำนวนกี่ชั่วโมง จะต้องนับย้อนกลับไปจำนวน ๓๖๕ วัน จากวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ หากต้องการนับชั่วโมงบินของนักบินในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ว่าใน ๒๘ วัน มีชั่วโมงบินจำนวนกี่ชั่วโมง จะต้องนับย้อนกลับไปจำนวน ๒๘ วัน จากวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ และหากต้องการนับชั่วโมงบินของนักบินในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ว่าใน ๗ วัน มีชั่วโมงบินจำนวนกี่ชั่วโมง จะต้องนับย้อนกลับไปจำนวน ๗ วัน จากวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ จนถึงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๗ ซึ่งนักบินแต่ละคนสามารถตรวจสอบชั่วโมงบินของตนเองได้ผ่านระบบ [redacted]

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบว่าเครื่องบินของผู้ถูกกล่าวหามักพบปัญหาเกี่ยวกับตู้ปรับอากาศสำหรับใช้ทำความเย็นไม่มีประสิทธิภาพในการทำความเย็นที่เพียงพอ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ส่งอีเมลแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่วงหน้าก่อนการบินจริงประมาณ ๘ ชั่วโมง เพื่อให้เตรียมความพร้อมในการเลือกใช้ตู้ปรับอากาศที่มีประสิทธิภาพ ต่อมาวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลาประมาณ ๐๕.๔๕ น. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เดินตรวจสอบเครื่องบินแล้วพบว่า ตู้ปรับอากาศได้ทำความเย็นในห้องโดยสารอยู่ที่ ๓๐ – ๓๑ องศาเซลเซียส และเมื่อมีผู้โดยสารบนเครื่อง อุณหภูมิอาจขึ้นไปสูงถึง ๓๔ – ๓๕ องศาเซลเซียส ซึ่งอาจไม่ปลอดภัยต่อผู้โดยสาร ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงสั่งเปลี่ยนตู้ปรับอากาศใหม่อีกจำนวน ๒ ครั้ง แต่ยังคงทำความเย็นไม่ได้ในระดับที่เพียงพอ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงตัดสินใจขอลากเครื่องบินไปที่เกท [redacted] ทำให้เที่ยวบินดังกล่าวเริ่มบินได้ในเวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น. เกิดการล่าช้ากว่าที่กำหนด (ดีเลย์) เป็นเวลาประมาณ ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที ซึ่งในระหว่างที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ กำลังปฏิบัติหน้าที่ทำการบินไปยังสถานีปลายทาง ระบบ [redacted] ได้แจ้งว่ามี

อีเมลอัตโนมัติโดยมีการนำตารางการบินของผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปให้นักบินคนอื่น และพักงานผู้กล่าวหาที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ซึ่งไม่มีการแจ้งล่วงหน้า และไม่ได้แจ้งสาเหตุของการพักงาน หรือได้รับความยินยอมจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาเพียงแต่แจ้งให้ทราบว่าการที่เครื่องบินเกิดการล่าช้ากว่าที่กำหนด (ดีเลย์) ในวันดังกล่าวทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสียหายเป็นจำนวนเงินกว่า ๑๔๐,๐๐๐ บาท ต่อมาวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน [redacted] กรณีการถูกพักงานและไม่ได้รับค่าจ้าง โดยพนักงานตรวจแรงงานได้เชิญคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไปพบเพื่อให้ข้อเท็จจริง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างค้างจ่าย เป็นจำนวนเงิน ๗๖,๔๐๕ บาท ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้สิทธิยื่นคำฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว โดยศาล [redacted] นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอความร่วมมือนักบินโดยการลดการจ่ายค่าจ้างลงจนถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีการปรับลดในแต่ละเดือนไม่เท่ากัน อยู่ที่ร้อยละ ๒๕ – ๙๐ ของเงินเดือนรวมค่าชั่วโมงบิน โดยการให้นักบินเข้าไปกดยอมรับการลดการจ่ายค่าจ้างในระบบทุกเดือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ยินยอมให้ปรับลดการจ่ายค่าจ้างเรื่อยมา จนถึงช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) เริ่มคลี่คลายลง ผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงไม่กดยินยอมในระบบให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับลดการจ่ายค่าจ้างตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ แต่ผู้ถูกกล่าวหายังคงปรับลดการจ่ายค่าจ้างเรื่อยมาจนสิ้นสุดในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งอีเมลถึงผู้กล่าวหาที่ ๒ แจ้งให้ไปกดยินยอมการปรับลดค่าจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงกดยินยอมในระบบเพื่อปรับลดการจ่ายค่าจ้างของเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ต่อมาวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีการถูกปรับลดการจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอม ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๖ โดยพนักงานตรวจแรงงานได้เชิญคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไปพบเพื่อให้ข้อเท็จจริง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ข้อเท็จจริง พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่ง [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างเป็นเงินจำนวน ๒๑๖,๘๓๔.๗๕ บาท ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหายังไม่ได้จ่ายเงินตามคำสั่งดังกล่าวให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ แต่อย่างใด ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างล่าช้าและแบ่งจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอม ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ใช้สิทธิยื่นคำร้องเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ และพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [redacted] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างในส่วนที่ไม่ยินยอมไปเรียบร้อยแล้ว

เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีการถูกปรับลดการจ่ายค่าจ้างโดยไม่ยินยอมในบางเดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๖ โดยพนักงานตรวจแรงงานได้เชิญคู่กรณีทั้งสองฝ่ายไปพบเพื่อให้ข้อเท็จจริง และได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างเป็นเงินจำนวน ๓๐๕,๗๐๗.๕๐ บาท

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศตารางการบินเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ (Original Roster) โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบินให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๕๖ ชั่วโมง จัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๔๗ ชั่วโมง และจัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๕๖ ชั่วโมง ๕๕ นาที นอกจากนี้ยังมี[redacted] ที่ได้ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรณีถูกผู้ถูกกล่าวหาแบ่งจ่ายค่าจ้างเมื่อประมาณเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ ซึ่งได้รับการจัดตารางการบินเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีชั่วโมงบิน ๕๑ ชั่วโมง ๕๕ นาที ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้โทรศัพท์สอบถามและตรวจสอบจากภาพถ่ายหน้าจอทางแอปพลิเคชั่นสื่อสารต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบตารางการบินของนักบินคนอื่น ๆ พบว่า มีนักบินที่ถูกผู้ถูกกล่าวหากำหนดชั่วโมงบินน้อยกว่า ๕๗ ชั่วโมง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งนักบินส่วนใหญ่ได้รับการจัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินตั้งแต่ ๖๓ ชั่วโมง ๑๐ นาที จนถึง ๙๑ ชั่วโมง ๑๐ นาที และเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ตรวจสอบชั่วโมงบินที่เหลือที่ผู้ถูกกล่าวหาสามารถจัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คนได้ โดยไม่เกินจากที่ กพท. กำหนด ในระบบ[redacted]พบว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีชั่วโมงบินเหลือให้จัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ อีกจำนวน ๙๓ ชั่วโมง ๑๐ นาที ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีชั่วโมงบินเหลือให้จัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ อีกจำนวน ๘๑ ชั่วโมง ๒๐ นาที และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีชั่วโมงบินเหลือให้จัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ อีกจำนวน ๒๖๒ ชั่วโมง ๕๘ นาที และผู้กล่าวหาได้นำข้อมูลชั่วโมงบินของนักบินทั้ง ๘๙ คน ไม่รวมนักบินผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามนักบินคนอื่นมาวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า เมื่อนำข้อมูลชั่วโมงบินมาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก มีนักบินจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่ได้รับการจัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินน้อยที่สุด ซึ่งนักบินที่มีจำนวนชั่วโมงบินสูงสุดของนักบินทั้ง ๗ คนดังกล่าว มีชั่วโมงบินที่ห่างจากชั่วโมงบินของนักบินคนถัดไปเกือบ ๑๐ ชั่วโมง เมื่อนำมาสร้างแผนภูมิผู้กล่าวหาพบความผิดปกติของการกระจายตัวของข้อมูลอย่างเห็นได้ชัด (การกระจายตัวไม่เป็นแบบระฆังคว่ำตามปกติและแผนภูมิมีการเบ้ซ้าย) โดยหากนำชั่วโมงบินของนักบินที่มีชั่วโมงบินน้อยที่สุด ๗ คนดังกล่าวออกไป แล้วสร้างแผนภูมิใหม่ แผนภูมิจะมีการกระจายตัวเป็นแบบระฆังคว่ำตามปกติ อนึ่ง มีนักบินจำนวน ๕ คน ที่มีชั่วโมงบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ใกล้ครบ ๑,๐๐๐ ชั่วโมงตามที่ กพท. กำหนด แต่ได้รับการจัดตารางการบินมากกว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยมีชั่วโมงบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ตั้งแต่ ๖๖ ชั่วโมง ๕๐ นาที จนถึง ๗๐ ชั่วโมง ๕๐ นาที และมีนักบินใหม่ที่ผู้ถูกกล่าวหารับมาในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ จำนวน ๗ คน ซึ่งมีชั่วโมงบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ประมาณคนละ ๘๐ ชั่วโมงขึ้นไป และมีนักบินผู้ช่วยจำนวน ๔ คน ที่กำลังฝึกอบรมแต่ยังไม่ได้บินจริงในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗

ในประกาศตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ (Original Roster) ตารางการบินของผู้กล่าวหาที่ ๑ ในวันที่ ๙ และ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยมีข้อความในทั้ง ๒ วันดังกล่าวว่า "FLT TIME LIMIT" หมายความว่า มีชั่วโมงบินเกินจากที่กพท. กำหนด หากจัดตารางการบินให้นักบินในวันดังกล่าว เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงได้ตรวจสอบชั่วโมงบินของตนเองในวันดังกล่าวผ่านระบบ[redacted]พบว่า ในระยะเวลา ๗ วัน ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีชั่วโมงบินที่สามารถจัดให้บินได้อีกจำนวน ๑๓ ชั่วโมง ๔๐ นาที และในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ พบว่ามีชั่วโมงบินที่สามารถจัดให้บินได้อีก ๑๒ ชั่วโมง ๕๕ นาที ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้ทำการบินในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ จาก[redacted]ไป[redacted]และจาก[redacted]ไป[redacted] ทำให้มีชั่วโมงบินเพิ่มขึ้นเป็นระยะเวลารวม ๒ ชั่วโมง ๓๐ นาที สำหรับตารางการบินจริงในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ (Standard Roster) ของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีชั่วโมงบินเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากตารางการบิน

ที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีการอาสาบินแทนนักบินคนอื่น ซึ่งไม่ได้เพิ่มจากการกำหนดจัดตารางการบินของผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหา โดย[redacted] ผู้รับมอบอำนาจช่วง ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการให้บริการการบินแบบประจำและไม่ประจำ สำหรับการขนส่งคนโดยสารและสินค้าทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน ๑,๒๒๙ คน แบ่งเป็นนักบินจำนวน ๙๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน นักบินผู้ช่วยจำนวน ๑๐๑ คน มีเครื่องบินทั้งหมดจำนวน ๑๘ ลำ ผู้ถูกกล่าวหากำหนดจัดตารางการบิน (Original Roster) ให้กับนักบินแต่ละคนทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน เพื่อทำการบินในเดือนถัดไป ซึ่งนักบินแต่ละคนสามารถดูตารางการบินเฉพาะของตนเองได้ผ่านระบบ[redacted] และในระหว่างเดือนตารางการบินอาจมีการเปลี่ยนแปลงในภายหลังตามความเหมาะสมและความสมัครใจของนักบิน ซึ่งนักบินแต่ละคนสามารถตรวจสอบตารางการบินจริง (Standard Roster) ของตนเองได้

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่าค่าจ้างให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการใช้สิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต่อศาล[redacted]

เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่นักบิน มีเส้นทางการบินจาก[redacted]ไป[redacted] กำหนดออกเดินทางตามตารางการบินเวลา ๐๖.๓๐ น. ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้อนุญาตให้พนักงานภาคพื้นลำเลียงผู้โดยสารขึ้นรถบัสเพื่อเดินทางไปยังบริเวณหลุมจอดเครื่องบินที่เครื่องบินได้จอดอยู่ โดยปกตินักบินต้องเริ่มทำการนำผู้โดยสารขึ้นเครื่องบินก่อนเวลาออกเดินทางตามตารางการบินประมาณ ๒๐ – ๓๐ นาที เมื่อพนักงานภาคพื้นนำผู้โดยสารไปยังหลุมจอดดังกล่าวแล้ว ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับไม่อนุญาตให้ผู้โดยสารขึ้นเครื่องบินลำดังกล่าว ทำให้ผู้โดยสารจำเป็นต้องรออยู่บนรถบัสและมีผู้โดยสารส่วนมากที่ต้องยืนรอบนรถบัสเนื่องจากมีที่นั่งจำกัด ซึ่งถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานและกระบวนการที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดไว้ อีกทั้งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ขอให้นำเครื่องบินเปลี่ยนที่จอดไปยังหลุมจอดอื่นจนถึงเวลา ๐๗.๓๐ น. ผู้โดยสารจึงได้รับอนุญาตให้ขึ้นเครื่องบินเมื่อเวลา ๐๗.๓๗ น. ซึ่งสามารถทำการบินได้จริงในเวลา ๐๘.๐๙ น. ล่าช้าจากกำหนดการตามตารางการบินเดิมเป็นระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ๓๙ นาที ส่งผลกระทบกับผู้โดยสารและเที่ยวบินหลังจากเที่ยวบินนี้อีกจำนวน ๕ เที่ยวบิน จากเหตุดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหา โดย[redacted] ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการทางการบิน จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตารางการบินของผู้กล่าวหาที่ ๑ และได้ส่งอีเมลแจ้งวันนัดผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้มาพบเพื่อสอบสวนและสอบถามถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เข้าชี้แจงและตอบข้อซักถามต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการฝ่ายที่เกี่ยวข้องในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานและกระบวนการที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด และชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติตามมาตรฐานและกระบวนการที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดไว้ รวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยดี มิได้มีการต่อว่าหรือลงโทษแต่อย่างใด หลังจากนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้คืนตารางการบินให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยเรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ มาทำการบินในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๗ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิเสธการมาปฏิบัติงานในวันดังกล่าวเนื่องจากเหตุผลส่วนตัว ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งอีเมลแจ้งผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่าจะคืนเที่ยวบินเพื่อขดเขยตารางการบินให้ครบ ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถคืนเที่ยวบินให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ในวันที่ ๒๐ – ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้เนื่องจากได้จัดไว้ให้กับนักบินคนอื่นแล้ว รวมถึงต้องจัด

ตารางการบินให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ กพท. และผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีการขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี ในวันที่ ๒๔ – ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ ไว้ล่วงหน้า และวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ต้องมาทำการบินแต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้แลกเที่ยวบินกับนักบินอื่นไว้แล้วเพื่อให้สามารถหยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาหลายวันติดต่อกันได้ ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่สามารถคืนตารางการบินในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ได้ครบ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้คืนตารางการบินให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ในเดือนถัดไปครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว สำหรับกรณีปัญหาเกี่ยวกับการทำความเย็นในห้องโดยสารของเครื่องบินนั้น เนื่องจากเครื่องปั่นไฟฟ้าสำรองท้ายเครื่องบินลำที่จะใช้บินเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เกิดการชำรุด ไม่สามารถปั่นไฟฟ้าและเป่าลมเพื่อให้ระบบทำความเย็นทำงานได้ ซึ่งการชำรุดดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้แต่ไม่มีผลต่อความปลอดภัยทางการบินแต่อย่างใด และผู้ถูกกล่าวหาได้ทำการแก้ไขโดยการนำรถปั่นไฟฟ้ามาปั่นไฟและเป่าลมเพื่อให้ระบบทำความเย็นทำงานและเกิดความเย็นตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ร้องขอ โดยระบบทำความเย็นดังกล่าวมิได้มีผลกระทบเกี่ยวกับการบินแต่อย่างใด อีกทั้งในวันดังกล่าวเป็นช่วงเวลาเช้า อากาศร้อนไม่เพียงพอที่จะทำให้ผู้โดยสารหรือลูกเรือเกิดอาการฮีทสโตรกได้

ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (โควิด-19) ต่อมาเมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการ[redacted] โดยขอความร่วมมือจากลูกจ้างในการปรับลดค่าจ้าง (เงินเดือนและค่าชั่วโมงบิน) ในอัตราร้อยละที่แตกต่างกัน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ทำการปรับลดค่าจ้างเรื่อยมาจนสิ้นสุดในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหากลับมาจ่ายค่าจ้างตามปกติ ซึ่งการปรับลดค่าจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งอีเมลที่มีลิงก์เชื่อมต่อการกดเพื่อขอความยินยอมจากลูกจ้างแต่ละคนในทุกเดือนก่อนที่จะจ่ายเงินค่าจ้าง หากระบบเกิดปัญหาขัดข้อง ผู้ถูกกล่าวหาจะขอให้ลูกจ้างส่งข้อความแสดงความยินยอมผ่านทางอีเมลแทน ซึ่งตั้งแต่ที่ผู้ถูกกล่าวหามีโครงการ [redacted] ปรับลดค่าจ้าง ไม่พบลูกจ้างมาร้องทุกข์แม้แต่คนเดียว เนื่องจากลูกจ้างทุกคนตระหนักว่าเป็นเหตุอันสุดวิสัย ที่ผ่านมาช่วงระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๖ คิดเป็นเป็นระยะเวลากว่า ๑๔ เดือน ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอความร่วมมือในการปรับลดค่าจ้างของผู้กล่าวหาที่ ๒ ตามโครงการ [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็ได้ให้ความร่วมมือและยินยอมมาโดยตลอด และไม่มีข้อโต้แย้ง หรือคัดค้านแต่อย่างใด แสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ยินยอมและยอมรับในการปรับลดค่าจ้างในช่วงที่ผู้ถูกกล่าวหาขอความร่วมมือมาโดยตลอด

ผู้ถูกกล่าวหารับว่า ได้จัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยจัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๕๗ ชั่วโมง ๒๐ นาที จัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๔๗ ชั่วโมง และจัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๕๖ ชั่วโมง ๕๕ นาที ซึ่งการจัดตารางการบินให้กับนักบินแต่ละคนนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการบิน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ จำนวนเที่ยวบินที่ทำการบินในช่วงเวลานั้น และจำนวนบุคลากรและข้อจำกัดของนักบินแต่ละคนโดยคำนึงถึงเรื่องของประสิทธิภาพและความปลอดภัยของเที่ยวบินเป็นหลัก ผู้ถูกกล่าวหามีเครื่องบินอยู่จำนวน ๑๘ ลำ หากมีเครื่องบินบางลำที่ต้องเข้ารับการซ่อมบำรุงตามระยะเวลา ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องส่งไปซ่อมบำรุง[redacted] ประเทศ[redacted] เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีศูนย์ซ่อมบำรุงเครื่องบินในประเทศไทย ทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวมีเครื่องบินที่พร้อมให้บริการลดลงส่งผลโดยตรงต่อจำนวนชั่วโมงบินของนักบินแต่ละคน โดยปกติช่วงไตรมาส ๒ และ ๓ ของแต่ละปี จะเป็นช่วง Low Season หรือช่วงที่มีจำนวนเที่ยวบินลดลงเมื่อเทียบกับไตรมาส ๑ ดังนั้นการที่จำนวนชั่วโมงบินโดยเฉลี่ยของนักบินมีจำนวนลดลง

จึงถือเป็นเรื่องปกติ ซึ่งในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ จะมีเครื่องบินที่ไม่พร้อมให้บริการจำนวน ๖ ลำ และเดือนกันยายน ๒๕๖๗ มีเครื่องบินไม่พร้อมให้บริการจำนวน ๓ ลำ ทั้งนี้ ช่วง Low Season คือช่วงระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน ซึ่งปกตินักบินจะได้รับการจัดตารางการบินโดยมีชั่วโมงบินเฉลี่ยประมาณ ๖๐ – ๗๐ ชั่วโมง และช่วง High Season คือช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนเมษายน นักบินจะได้รับการจัดตารางการบินโดยมีชั่วโมงบินเฉลี่ยประมาณ ๘๐ – ๙๐ ชั่วโมง และสำหรับปัจจัยจำนวนบุคลากรและข้อจำกัดของนักบินแต่ละคน เช่น การลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย การติดภารกิจในการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม หรือจำนวนชั่วโมงบินสะสมของนักบินแต่ละคน ซึ่งในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับสมัครนักบินใหม่เข้ามาเพิ่มอีกจำนวน ๗ คน โดยให้เริ่มบินตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ รวมถึงอยู่ในระหว่างการฝึกนักบินผู้ช่วยเพื่อขึ้นเป็นนักบินใหม่อีกจำนวน ๔ คน โดยให้เริ่มบินตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องเร่งทำการฝึกนักบินใหม่และนักบินผู้ช่วยให้แล้วเสร็จโดยเร็ว จึงจำเป็นต้องเพิ่มชั่วโมงบินของกลุ่มนักบินดังกล่าวให้มากขึ้นในช่วง Low Season เพื่อให้พร้อมทำการบินในช่วง High Season ที่กำลังจะมาถึง ทั้งนี้ นักบินใหม่ที่เพิ่งผ่านการฝึกยังคงมีชั่วโมงบินสะสมน้อย ผู้ถูกกล่าวหาจึงทำการเกลี่ยชั่วโมงบินจากนักบินคนอื่นมาให้แก่นักบินใหม่เพื่อเพิ่มประสบการณ์และแบ่งเบาภาระความเหนื่อยล้าของนักบินคนอื่น ๆ จากเหตุปัจจัยดังกล่าวข้างต้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยมีชั่วโมงบินของผู้กล่าวหาแต่ละคนต่ำกว่าชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ที่ ๗๔ ชั่วโมง ๑๒ นาที จึงถือว่าไม่ได้น้อยกว่านักบินคนอื่นอย่างมีนัยยะสำคัญแต่อย่างใด เนื่องจากเป็นช่วง Low Season ทำให้จำนวนเที่ยวบินลดลง รวมถึงมีจำนวนนักบินเพิ่มขึ้น และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีชั่วโมงบินใกล้ครบตามที่ กพท. กำหนด อย่างไรก็ตามผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบินในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ โดยจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๗๐ ชั่วโมง ๔๐ นาที จัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๗๗ ชั่วโมง และจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๗๒ ชั่วโมง ๗ นาที ซึ่งชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ อยู่ที่ ๖๓ ชั่วโมง ๔๐ นาที และจัดตารางการบินในเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ โดยจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๖๒ ชั่วโมง ๒ นาที จัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๖๕ ชั่วโมง ๑๒ นาที และจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๕๕ ชั่วโมง ๔๒ นาที ซึ่งชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ อยู่ที่ ๖๒ ชั่วโมง ๓๐ นาที และรับว่าจะจัดตารางการบินให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมกันให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ในทุกเดือน โดยจะจัดตารางการบินของผู้กล่าวหา ทั้ง ๓ คน ให้มีชั่วโมงบินไม่ต่ำกว่าชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในแต่ละเดือน

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ (Original Roster) ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยวันที่ ๙ และ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ระบบ [redacted] ได้มีการขึ้นข้อความว่า "FLT TIME LIMIT" จริง ซึ่งการขึ้นข้อความดังกล่าวเป็นข้อความจากระบบไม่ได้เกิดจากการแก้ไขโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ณ วันที่จัดตารางการบินผู้กล่าวหาที่ ๑ อาจมีชั่วโมงบินเกินจากที่ กพท. กำหนดจริง แต่เมื่อถึงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑ อาจมีจำนวนชั่วโมงบินน้อยลงไม่เกินจากชั่วโมงบินที่ กพท. กำหนด ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปบินจาก [redacted] ไป [redacted] และจาก [redacted] ไป [redacted] ทำให้มีชั่วโมงบินเพิ่มขึ้น ๒ ชั่วโมง ๓๐ นาที จริง

ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๗ จนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีชั่วโมงบินสะสมรวม ๖๖๘ ชั่วโมง ๘ นาที ขาดอีกเพียง ๓๓๑ ชั่วโมง ๕๒ นาที จะมีชั่วโมงบินครบ ๑,๐๐๐ ชั่วโมงตามที่ กพท. กำหนด ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีชั่วโมงบินสะสมรวม ๖๕๑ ชั่วโมง ๑๑ นาที ขาดอีกเพียง ๓๔๘ ชั่วโมง ๔๙ นาที จะมีชั่วโมงบินครบตามที่ กพท. กำหนด และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีชั่วโมงบินสะสมรวม ๕๔๖ ชั่วโมง ๒๙ นาที ขาดอีกเพียง ๔๕๓ ชั่วโมง ๓๑ นาที จะมีชั่วโมงบินครบตามที่ กพท. กำหนด โดยเมื่อเรียงลำดับชั่วโมงบินสะสมจากมากไปน้อย

ของนักบินทั้งหมดจำนวน ๙๔ คน รวมนักบินผู้บริหารจำนวน ๕ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีชั่วโมงบินสะสมคิดเป็นลำดับที่ ๒๕ จากนักบินทั้งหมด ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีชั่วโมงบินสะสมคิดเป็นลำดับที่ ๔๓ จากนักบินทั้งหมด และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีชั่วโมงบินสะสมคิดเป็นลำดับที่ ๗๘ จากนักบินทั้งหมด ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ มีชั่วโมงบินสะสมเป็นลำดับต้น ๆ ของนักบินทั้งหมด ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ มีปัจจัยของการลาหยุดทำให้มีชั่วโมงบินสะสมน้อยกว่านักบินคนอื่น

การจัดตารางการบินและชั่วโมงบินของนักบิน ผู้ถูกกล่าวหาให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของเที่ยวบิน ความปลอดภัยของผู้โดยสาร และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีเจตนาที่จะนำชั่วโมงบินมาทำการกลั่นแกล้งหรือกระทำการอันไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด เพราะการกระทำดังกล่าวขัดต่อหลักมาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งส่งผลต่อจิตใจของนักบินอันมีผลต่อความปลอดภัยของเที่ยวบินและอาจก่อให้เกิดผลเสียหายเรื่องความปลอดภัยต่อเครื่องบินและผู้โดยสาร ซึ่งมีผลกระทบต่อบริษัทฯ มากกว่าการใช้ชั่วโมงบินมากลั่นแกล้งนักบินแต่ละคน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งปรับลดชั่วโมงบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปฏิบัติงานตำแหน่งนักบิน มีวันเข้าทำงาน และค่าจ้างแตกต่างกัน ผู้ถูกกล่าวหากำหนดการจัดตารางการบินออกเป็น ๒ แบบ ได้แก่ ตารางการบินรายเดือน (Original Roster) ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดจัดให้นักบินแต่ละคนในบริษัทฯ และประกาศแจ้งให้นักบินทุกคนทราบในวันที่ ๒๕ ของทุกเดือน เพื่อทำการบินในเดือนถัดไป ผ่านทางแอปพลิเคชั่น [redacted] ซึ่งในระหว่างเดือนตารางการบินอาจมีการเปลี่ยนแปลงในภายหลังตามความเหมาะสมและความสมัครใจของนักบินแต่ละคน เช่น การแลกเที่ยวบินกันระหว่างนักบินหรือการให้นักบินคนอื่นมาบินแทน โดยเรียกตารางการบินลักษณะนี้ว่า ตารางการบินจริง (Standard Roster) โดยนักบินสามารถแลกเที่ยวบินกันได้ผ่านระบบ [redacted] ก่อนการบินจริงล่วงหน้า ๓๖ ชั่วโมง หากมีการแลกล่วงหน้าก่อนการบินจริงน้อยกว่า ๓๖ ชั่วโมง ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน ทั้งนี้ ตารางการบินของนักบินแต่ละคนจะต้องมีชั่วโมงบินไม่เกินจากที่สำนักการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) กำหนด สำหรับการนับเวลาชั่วโมงบิน ผู้ถูกกล่าวหาได้นำระบบ [redacted] มาใช้ในการควบคุมจัดตารางการบินของนักบินแต่ละคนเพื่อนับชั่วโมงบินของนักบินแต่ละคนโดยกำหนดว่า ในระยะเวลา ๗ วัน ต้องมีชั่วโมงบินไม่เกิน ๓๔ ชั่วโมง ในระยะเวลา ๒๘ วัน ต้องมีชั่วโมงบินไม่เกิน ๑๑๐ ชั่วโมง และในระยะเวลา ๓๖๕ วัน ต้องมีชั่วโมงบินไม่เกิน ๑,๐๐๐ ชั่วโมง ซึ่งการนับระยะเวลาชั่วโมงบินจะนับเป็นวงรอบย้อนกลับไปไม่เกินตามระยะเวลาที่ กพท. กำหนด ซึ่งนักบินแต่ละคนสามารถตรวจสอบชั่วโมงบินของตนเองได้ผ่านระบบ [redacted] ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เคยไปยื่นคำร้องกับพนักงานตรวจแรงงาน [redacted] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นคำร้องเมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ กรณีถูกพักงานและไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นจำนวนเงิน ๗๖,๔๐๕ บาท ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้สิทธิยื่นคำฟ้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานจำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗ กรณีการถูกปรับลดการจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอม ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา

ได้รับหนังสือให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗ ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างเป็นเงิน จำนวน ๒๑๖,๘๓๔.๗๕ บาท ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗ กรณีผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างล่าช้าและแบ่งจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอม ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างในส่วนที่ไม่ยินยอมไปเรียบร้อยแล้ว และผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ กรณีการถูกปรับลดการจ่ายค่าจ้างโดยไม่ยินยอมในบางเดือนตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงานเมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้างเป็นเงินจำนวน ๓๐๕,๗๐๗.๕๐ บาท ต่อมาวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศตารางการบินเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ (Original Roster) โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบินให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๕๖ ชั่วโมง จัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๔๗ ชั่วโมง และจัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๕๖ ชั่วโมง ๕๕ นาที ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้โทรศัพท์สอบถามและตรวจสอบจากภาพถ่ายหน้าจอทางแอปพลิเคชั่นสื่อสารต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบตารางการบินของนักบินคนอื่น ๆ พบว่ามีนักบินที่ถูกผู้ถูกกล่าวหากำหนดชั่วโมงบินน้อยกว่า ๕๗ ชั่วโมง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งนักบินส่วนใหญ่ได้รับการจัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินตั้งแต่ ๖๓ ชั่วโมง ๑๐ นาที จนถึง ๙๑ ชั่วโมง ๑๐ นาที และเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ตรวจสอบชั่วโมงบินที่เหลือในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบ [redacted] พบว่าผู้กล่าวทั้ง ๓ คน มีจำนวนชั่วโมงการบินไม่เกินจากที่ กพท. กำหนด และผู้ถูกกล่าวหาสามารถจัดจำนวนชั่วโมงบินเพิ่มขึ้นจากตารางการบินรายเดือน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ได้อีกโดยไม่เกินจากที่ กพท. กำหนด และเมื่อนำข้อมูลชั่วโมงบินของนักบินจำนวน ๘๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก มีนักบินจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ที่ได้รับการจัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินน้อยที่สุด ซึ่งนักบินที่มีจำนวนชั่วโมงบินสูงสุดของนักบินทั้ง ๗ คน ดังกล่าว มีชั่วโมงบินที่ห่างจากชั่วโมงบินของนักบินคนถัดไปเกือบ ๑๐ ชั่วโมง เมื่อนำมาสร้างแผนภูมิผู้กล่าวหาเห็นว่าพบความผิดปกติของการกระจายตัวของข้อมูลอย่างเห็นได้ชัด ผู้ถูกกล่าวหารับว่าได้จัดตารางการบินในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ต่ำกว่าชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ จริง โดยมีเหตุผลดังนี้ ๑) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีเครื่องบินที่ไม่พร้อมให้บริการจำนวน ๖ ลำ เนื่องจากต้องเข้ารับการซ่อมบำรุงตามระยะเวลาที่เมืองจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวมีเครื่องบินที่พร้อมให้บริการลดลงส่งผลโดยตรงต่อจำนวนชั่วโมงบินของนักบินแต่ละคน ๒) ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายนของทุกปี จะเป็นช่วง Low Season หรือช่วงที่มีจำนวนเที่ยวบินลดลงเมื่อเทียบกับไตรมาส ๑ ซึ่งปกตินักบินจะได้รับการจัดตารางการบินโดยมีชั่วโมงบินเฉลี่ยประมาณ ๖๐ – ๗๐ ชั่วโมง ๓) ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับสมัครนักบินใหม่เข้ามาเพิ่มอีกจำนวน ๗ คน และมีการฝึกนักบินผู้ช่วยเพื่อขึ้นเป็นนักบินใหม่อีกจำนวน ๔ คน โดยให้เริ่มบินตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องเร่งทำการฝึกนักบินใหม่และนักบินผู้ช่วยให้แล้วเสร็จโดยเร็ว จึงจำเป็นต้องเพิ่มชั่วโมงบินของกลุ่มนักบินดังกล่าวให้มากขึ้นในช่วง Low Season เพื่อให้พร้อมปฏิบัติการบินในช่วง High Season ที่กำลังจะมาถึง เนื่องจากนักบินใหม่ที่เพิ่งผ่านการฝึกยังคงมีชั่วโมงบินสะสมน้อย ผู้ถูกกล่าวหาจึงทำการเกลี่ย

ชั่วโมงบินจากนักบินคนอื่นมาให้แก่นักบินใหม่เพื่อเพิ่มประสบการณ์ และแบ่งเบาภาระความเหนื่อยล้าของนักบินคนอื่น ๆ และ ๔) ปัจจัยจำนวนบุคลากรและข้อจำกัดของนักบินแต่ละคน เช่น การลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย การติดภารกิจในการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรม หรือจำนวนชั่วโมงบินสะสมของนักบินแต่ละคน

จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน น้อยกว่าชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมด โดยในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ เป็นช่วง Low Season ทำให้ผู้ถูกกล่าวหามีจำนวนเที่ยวบินและชั่วโมงบินลดลง หากพิจารณาจำนวนเที่ยวบินของผู้ถูกกล่าวหาในช่วง Low Season ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงสิงหาคม ๒๕๖๗ พบว่า ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนเที่ยวบินประมาณ ๓,๔๐๐ เที่ยว เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ มีจำนวนเที่ยวบินประมาณ ๓,๓๐๐ เที่ยว เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนเที่ยวบินประมาณ ๓,๔๐๐ เที่ยว และเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนเที่ยวบินประมาณ ๒,๕๐๐ เที่ยว จะเห็นได้ว่าในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหามีจำนวนเที่ยวบินลดลงจากเดือนพฤษภาคม มิถุนายน และกรกฎาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๘๐๐ - ๙๐๐ เที่ยว หรือลดลงประมาณร้อยละ ๒๔ - ๒๖ และหากพิจารณาจำนวนชั่วโมงบินของผู้ถูกกล่าวหาในช่วง Low Season ตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงสิงหาคม ๒๕๖๗ พบว่า ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินประมาณ ๗,๑๐๐ ชั่วโมง เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินประมาณ ๖,๗๐๐ ชั่วโมง เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินประมาณ ๖,๘๐๐ ชั่วโมง และเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนชั่วโมงบินประมาณ ๕,๑๐๐ ชั่วโมง จะเห็นได้ว่า ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหามีจำนวนชั่วโมงบินลดลงจากเดือนพฤษภาคม มิถุนายน และกรกฎาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑,๖๐๐ - ๒,๐๐๐ ชั่วโมง หรือลดลงประมาณร้อยละ ๒๔ – ๒๘ และผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งเครื่องบิน จำนวน ๖ ลำ ไปซ่อมตามรอบระยะเวลาที่[redacted]ประเทศ[redacted]ทำให้ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มีเครื่องบินที่พร้อมให้บริการลดลง รวมถึงมีจำนวนนักบินที่เพิ่มขึ้นจึงต้องมีการเกลี่ยชั่วโมงบินจากนักบินคนอื่นมาให้แก่นักบินใหม่ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้แก่นักบินใหม่เพื่อรองรับปริมาณเที่ยวบินที่เพิ่มขึ้นในช่วง High Season ที่กำลังจะมาถึง แต่เมื่อนำตารางการบินจริง (Standard Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ มาพิจารณาจะเห็นว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีจำนวนชั่วโมงบินเพิ่มขึ้นจากการจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดให้เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ มีชั่วโมงบินจริง จำนวน ๗๒.๒๐ ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากตารางการบินที่จัด จำนวนประมาณ ๑๕ ชั่วโมง ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีชั่วโมงบินจริง จำนวน ๗๐.๒๓ ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากตารางการบินที่จัด จำนวนประมาณ ๒๓ ชั่วโมง และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีชั่วโมงบินจริง จำนวน ๖๐.๒๓ ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากตารางการบินที่จัด จำนวนประมาณ ๓ ชั่วโมง ซึ่งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหามีการกลั่นแกล้ง กีดกัน ขัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ ไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำการบินจริง และผู้ถูกกล่าวหาก็ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน[redacted]ตั้งแต่เดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗ หลังจากที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องประมาณ ๓ - ๗ วัน โดยทราบจากหนังสือให้ผู้ถูกกล่าวหาไปพบพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนมิถุนายนและกรกฎาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นปกติ และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ก็ไม่ได้รู้สึก หรือเห็นว่าถูกกลั่นแกล้ง หรือเลือกปฏิบัติจากการไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตั้งแต่เดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗ โดยการจัดตารางการบิน (Original Roster) ทั้ง ๒ เดือนดังกล่าวก็เป็นการจัดตารางการบินหลังจากที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้วเช่นกัน จึงยังไม่อาจพิสูจน์หรือเชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ถูกผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้ง หรือเลือก

ปฏิบัติโดยจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ โดยปรับลดชั่วโมงบินน้อยกว่านักบินคนอื่นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งกรณีนี้ถึงแม้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและอาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหารู้สึกไม่พอใจได้ แม้อาจจะยังฟังไม่ได้ข้อยุติว่าผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้ง หรือเลือกปฏิบัติโดยจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ โดยปรับลดชั่วโมงบินน้อยกว่านักบินคนอื่น เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตั้งแต่เดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๗ แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน น้อยกว่าชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ และทั้ง ๓ คน มีจำนวนชั่วโมงบินที่ถูกจัดน้อยที่สุดจากลำดับที่ ๑ ถึงที่ ๗ เมื่อนำจำนวนชั่วโมงบินมาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ตามคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ก็ไม่ได้ส่งผลต่อตารางการบินจริง (Standard Roster) ซึ่งในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีจำนวนชั่วโมงบินจริงเพิ่มขึ้นจากตารางการบิน (Original Roster) โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหามีการกลั่นแกล้ง กีดกัน ขัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ ไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำการบินจริงเท่ากับหรือน้อยกว่าตารางการบินที่จัดให้แต่อย่างใด อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบินในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ โดยจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๗๐ ชั่วโมง ๔๐ นาที จัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๗๗ ชั่วโมง และจัดให้ ผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๗๒ ชั่วโมง ๗ นาที ซึ่งชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ อยู่ที่ ๖๓ ชั่วโมง ๔๐ นาที และจัดตารางการบินในเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ โดยจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๖๒ ชั่วโมง ๒ นาที จัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๖๕ ชั่วโมง ๑๒ นาที และจัดให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ จำนวน ๕๕ ชั่วโมง ๔๒ นาที ซึ่งชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ อยู่ที่ ๖๒ ชั่วโมง ๓๐ นาที โดยเป็นการจัดตารางการบินให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ในเดือนกันยายนและตุลาคม ๒๕๖๗ มากกว่าหรือใกล้เคียงกับชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในแต่ละเดือน และเป็นการจัดตารางการบินที่ไม่ได้น้อยกว่าเดือนอื่น ๆ นอกจากนี้หากพิจารณาการจัดตารางการบิน (Original Roster) และตารางการบินจริง (Standard Roster) ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗ ของผู้กล่าวหาที่ ๓ จะเห็นว่าที่ผ่านมาผู้กล่าวหาที่ ๓ มีชั่วโมงการบินจริงน้อยกว่าตารางการบินที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้จำนวน ๑๑ เดือน จากจำนวน ๑๔ เดือน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบินในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๗๒ ชั่วโมง ๗ นาที แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำการบินจริงเพียง ๕๙ ชั่วโมง ๓๓ นาที จึงเห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ มีพฤติการณ์ที่ทำการบินจริงน้อยกว่าจำนวนชั่วโมงการบินที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ จากการจัดตารางการบินของผู้ถูกกล่าวหาและพฤติการณ์ทำการบินที่ผ่านมาของผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่อาจฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กลั่นแกล้ง หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาที่ ๓ โดยจัดตารางการบินให้น้อยกว่านักบินคนอื่น แต่ผู้กล่าวหาที่ ๓ เลือกหรือประสงค์ที่จะทำการบินน้อยกว่าตารางการบินที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้เอง ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แม้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จะเห็นว่าตนได้รับผลกระทบจากการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดตารางการบินให้น้อยลง แต่ในทางปฏิบัติจริงผู้กล่าวหทั้ง ๓ คน ได้ทำการบินมากกว่าตารางการบินที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ ซึ่งไม่ได้แตกต่างจากเดิมที่เคยได้รับการปฏิบัติ ซึ่งตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดองค์ประกอบการกระทำของนายจ้างที่เป็นเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ว่า ๑) เลิกจ้าง ๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ๓) เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง

แรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะทำการดังกล่าว ซึ่งตามองค์ประกอบ ๒) การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หมายถึง การกระทำโดยเจตนาของฝ่ายนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกบีบคั้นทางจิตใจ ส่งผลกระทบต่อรายได้และชื่อเสียง จนไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งการจะพิจารณาว่าการกระทำขนาดใดจะเป็นผลถึงกับทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้นั้นจะต้องพิจารณถึงความรู้สึกของปกติชนทั่วไปเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะมีการกระทำที่อาจฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เคยยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน น้อยกว่าชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ จริง แต่การกระทำดังกล่าวไม่ถึงขั้นที่อาจจะทำให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ อันเป็นองค์ประกอบของกฎหมาย จึงเห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน น้อยกว่าชั่วโมงบินเฉลี่ยของนักบินทั้งหมดในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีจำนวนชั่วโมงบินที่ถูกจัดน้อยที่สุดจากลำดับที่ ๑ ถึงที่ ๗ เมื่อนำจำนวนชั่วโมงบินมาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ซึ่งเป็นการจัดเฉพาะเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ก็มีจำนวนชั่วโมงบินจริงมากกว่าตารางการบินที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ จึงไม่อาจฟังได้ว่าเป็นการกระทำที่อาจทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เนื่องจากการจัดตารางการบินของผู้ถูกกล่าวหาในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ รายได้ ชื่อเสียง หรือทำให้ถูกปรับลดชั่วโมงบินในเดือนถัดไปด้วย จึงเห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ยังฟังไม่ได้ว่าเป็นการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] โดย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา จัดตารางการบิน (Original Roster) ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ แก่นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

ลงชื่อ [redacted] ประธานกรรมการ
(นายอภิญญา สุจริตตานันท์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายธีรวุธ กลั่นเลี่ยง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อ้นประดิษฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายแสงชัย อนมนวล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพรเทพ ทองภูบาล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

<u>หมายเหตุ</u> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

<u>บัญชีรายชื่อแนบท้าย</u>

ที่	ชื่อ - สกุล	วันเข้าทำงาน	ตำแหน่ง	ค่าจ้างรายเดือน (บาท)	ค่าผลงาน (บาท)
๑	นาย[redacted]	๑ มิถุนายน ๒๕๕๙	นักบิน	๑๔๒,๙๑๐	๔๘,๓๙๐
๒	นาย[redacted]	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑	นักบิน	๑๒๗,๙๑๐	๔๘,๓๙๐
๓	นาย[redacted]	๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑	นักบิน	๑๒๗,๙๑๐	๔๘,๓๙๐

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๙๑/๒๕๖๗

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

[redacted] ผู้กล่าวหา

ระหว่าง

บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา

โดย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] โดย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าข่มขู่จะเลิกสัญญาจ้างเพราะเหตุทำคำฟ้องต่อศาล [redacted] และขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหายุติการข่มขู่กรณียกเลิกสัญญาจ้างและยกเลิกขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และอนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงาน [redacted] สถานที่ปฏิบัติงาน [redacted] สำนักงานใหญ่ [redacted] ปัจจุบันได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ ๒๓,๐๐๐ บาท ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงาน ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. ลงเวลาทำงานโดยการสแกนบัตรพนักงาน กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๓ ของทุกเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร [redacted]

ปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย Work From Home เนื่องจาก [redacted] และเมื่อปลายปี ๒๕๖๓ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย Work From Home จนถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๗ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานเกี่ยวกับการจัดทำองค์ความรู้ (KM) [redacted] เป็นรูปแบบไฟล์ Power Point จำนวน ๑ เรื่องต่อเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งนโยบาย [redacted] เกี่ยวกับแนวทางในการเข้าปฏิบัติงานแบบ Flexible Workplace และแจ้งขอบเขตงานความรับผิดชอบสำหรับผู้กล่าวหาจาก ๑ เรื่องต่อเดือนเป็น ๓ เรื่องต่อเดือน โดยให้พนักงานทำงานในรูปแบบเข้าพื้นที่ปฏิบัติงานและ Work From Home ตามความเหมาะสม โดยฝ่ายบริหาร [redacted] ได้กำหนดให้พนักงานในฝ่ายทุกคนต้องเข้าพื้นที่ปฏิบัติงานจำนวนอย่างน้อย ๒ วันต่อสัปดาห์ โดยให้ผู้กล่าวหาเข้าปฏิบัติงาน ณ [redacted] สำนักงานใหญ่ [redacted] ทุกวันจันทร์และวันอังคาร ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ต่อมาวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาได้เข้าพบ [redacted] ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส [redacted] ตำแหน่งหัวหน้าส่วนผู้บริหารงาน [redacted] และ [redacted] ตำแหน่ง [redacted] โดยผู้กล่าวหาได้ชี้แจงให้ทราบว่าจะขอปฏิบัติงาน Work From Home ณ ที่พักอาศัยคงเดิมและจะไม่เข้าทำงานวันจันทร์และวันอังคาร ตามคำสั่งและขอส่งชิ้นงานจำนวน ๑ เรื่องเช่นเดิม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าหากไม่ปฏิบัติตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ จะไม่ต่อสัญญาจ้าง โดยผู้กล่าวหาแจ้งว่าจะไปยื่นฟ้องต่อศาล [redacted] กรณีเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และผู้กล่าวหาขอนัดเจรจาอีกครั้งในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ในวันเดียวกันผู้กล่าวหาได้ไปขอคำปรึกษาจากนิติกรประจำศาล [redacted] กรณีผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาได้ขอทราบข้อมูลการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ทาง Google Form ซึ่งทางประธานสหภาพแรงงาน [redacted] ได้แจ้งกลับมาว่าผู้กล่าวหายังไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ผู้กล่าวหาจึงได้แจ้งความประสงค์เพื่อสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] แต่ยังไม่ได้มีการตอบรับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และในวันเดียวกันผู้กล่าวหาได้ร้องขอให้ [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน [redacted] เข้าร่วมเจรจาในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ด้วย ซึ่งในการประชุมเจรจาเมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ นั้น มีผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาโดย [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งการเจรจาผู้ถูกกล่าวหาขอให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ แต่ผู้กล่าวหาขอปฏิบัติงาน Work From Home และส่งชิ้นงานจำนวน ๑ ชิ้นงานต่อเดือนเช่นเดิม หากไม่ตกลงจะยื่นคำฟ้องต่อศาล [redacted] กรณีเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าหากผู้กล่าวหายื่นฟ้องต่อศาล [redacted] จะไม่ต่อสัญญาจ้าง และหลังจากที่มีการประชุมดังกล่าวแล้วผู้กล่าวหาได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน [redacted]

[redacted] เพื่อขอคำปรึกษากรณีผู้ถูกกล่าวหาออกคำสั่งไม่เป็นธรรมเพิ่มปริมาณงาน ๓ เท่าและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาล [redacted] โดยขอให้เพิกถอนคำสั่งเข้าทำงาน ณ สถานที่ทำงาน โดยขอปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยของลูกจ้าง (Work From Home) และคำสั่งให้จัดทำองค์ความรู้ (KM) จำนวน ๑ เรื่องต่อเดือน และขอให้ประเมิน KPI ให้เป็นธรรม ขอให้พิจารณาการขึ้นเงินเดือนย้อนหลังซึ่งเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ศาลได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยแต่ไม่สามารถตกลงกันได้โดยศาล [redacted] กำหนดนัดสืบพยานในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘ หลังจากที่ได้มีการแจ้งคำสั่งให้ปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาได้เข้าปฏิบัติงานวันจันทร์และวันอังคารโดยมีการส่งงานจำนวน ๑ ชิ้นต่อเดือนเช่นเดิม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการว่ากล่าวตักเตือนแต่อย่างใด ผู้กล่าวหามีโรคประจำตัว [redacted] ต้องเข้ารับการรักษาตอนเย็นวันจันทร์ วันพฤหัสบดี และวันเสาร์ ซึ่งภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาล [redacted] แล้วผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างหรือให้ถอนคำฟ้องแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาโดย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคล [redacted] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๑๖,๐๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างโดยเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ปัจจุบันได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ ๒๓,๐๐๐ บาท ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ [redacted] กำหนดวันทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. พัก ๑ ชั่วโมง มีการลงเวลาทำงานโดยการสแกนบัตรพนักงาน กำหนดจ่ายค่าจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๓ ของเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร [redacted] ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างโดยมีการทำสัญญาจ้าง ๕ ฉบับ ดังนี้

๑) ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ โดยมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน

๒) ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ โดยมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ รวมระยะเวลา ๑ ปี

๓) ฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ รวมระยะเวลา ๓ ปี

๔) ฉบับที่ ๔ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รวมระยะเวลา ๔ ปี

๕) ฉบับที่ ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ รวมระยะเวลา ๑ ปี

ปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหามีนโยบายให้พนักงานทุกคนทำงานรูปแบบ Work From Home เนื่องจากเป็นมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ (Covid-19) ไม่เกิน ๘๐-๙๐% ต่อมาปี ๒๕๖๕ [redacted] มีการผ่อนปรนมาตรการให้พนักงานเข้าทำงานในสำนักงานไม่เกินร้อยละ ๕๐ แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าปฏิบัติงานใน [redacted] ตามนโยบาย ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือถึงผู้กล่าวหา

ให้เข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานอย่างน้อย ๒ วันต่อสัปดาห์ โดยให้เข้าปฏิบัติงาน ณ [redacted] สำนักงานใหญ่ [redacted] ทุกวันจันทร์และอังคารตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป และมอบหมายให้เพิ่มงานเดิมจาก ๑ ชิ้นงานเป็น ๓ ชิ้นงานต่อเดือน ซึ่งผู้กล่าวหาไม่พอใจหนังสือฉบับดังกล่าวและมีการส่งข้อความตำหนิเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างผ่านกลุ่มไลน์ที่มีผู้บังคับบัญชาร่วมอยู่ในกลุ่มด้วย ต่อมาเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งฝ่ายบริหารและรักษาความปลอดภัยเพื่อสอดส่องดูแลและป้องกันเรื่องความปลอดภัยของผู้กล่าวหาที่จะเข้ามาในสถานที่ในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับหนังสือฉบับลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีคำสั่งห้ามให้ผู้กล่าวหาเข้ามาในสถานที่ทำงานในวันพุธถึงวันศุกร์แต่อย่างใด ซึ่งผลการพูดคุยเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ไม่สามารถตกลงกันได้และนัดเจรจากันอีกครั้งในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ โดยผู้กล่าวหาร้องขอให้ [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน [redacted] เข้าร่วมเจรจาด้วย

วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาโดย [redacted] ตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ [redacted] ประธานสหภาพแรงงาน [redacted] ได้ประชุมร่วมกันกับผู้กล่าวหาเพื่อเจรจาหาข้อยุติร่วมกัน โดยที่ประชุมในการเจรจาเห็นว่าควรให้ผู้กล่าวหาดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายและให้เข้ามาปฏิบัติงานตามนโยบายของธนาคาร โดยที่ผู้กล่าวหาได้ชี้แจงว่าหนังสือมอบหมายงานดังกล่าวไม่เป็นธรรมกับตนเองเนื่องจากผู้กล่าวหามีปัญหาด้านสุขภาพ [redacted] จึงไม่พร้อมที่จะเดินทางมาปฏิบัติงาน ณ [redacted] สำนักงานใหญ่ (Onsite) อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๒ วันได้ รวมถึงไม่สามารถส่งผลงานจำนวน ๓ ชิ้นต่อเดือนตามที่ระบุในหนังสือมอบหมายงานได้ โดยตนเองมีศักยภาพที่จะทำได้เดือนละ ๑ เรื่องเท่านั้น ซึ่งผลการเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้และผู้กล่าวหาแจ้งว่าจะไปดำเนินการฟ้องต่อศาล [redacted]

วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ [redacted] ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน [redacted] เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงตามที่ผู้กล่าวหาร้องเรียนเมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ กรณีเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและในวันเดียวกันผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาล [redacted] ว่าผู้ถูกกล่าวหามีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายงานที่เป็นธรรมให้ผู้กล่าวหาเดือนละ ๑ ชิ้น และขอทำงาน Work From Home และมีการแก้ไขคำฟ้องเพิ่มเติมเรื่องการประเมินผลงาน KPI ต่อมาเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ ศาล [redacted] ได้นัดพิจารณาและกำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัดสืบพยาน ในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งในการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๗ ถึงสัปดาห์ที่สองของเดือนกันยายน ๒๕๖๗ พบว่าผู้กล่าวหาได้เข้ามาปฏิบัติงานวันจันทร์และวันอังคาร รวม ๒๙ วัน และได้มีการใช้สิทธิลาป่วย ๑๒ ครั้ง ลาพักผ่อนประจำปี ๗ ครั้ง และลากิจ ๔ ครั้ง ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าในสถานประกอบการมีสหภาพแรงงาน ๒ แห่ง คือ สหภาพแรงงาน [redacted] และสหภาพแรงงาน [redacted] กรณีการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่ามีลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบ้างและไม่เคยมี

การขัดขวางในการที่ลูกจ้างจะสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาขอปฏิเสธว่ามิได้มีการข่มขู่ผู้กล่าวหาในการที่จะไม่ทำการต่อสัญญาว่าจ้าง โดยการที่ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการต่อสัญญาว่าจ้างผู้กล่าวหาหรือลูกจ้างคนใดหรือไม่นั้น ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาในผลของการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์ของ[redacted]และขอปฏิเสธว่าไม่เคยมีคำสั่งห้ามผู้กล่าวหาเข้าสำนักงานในวันพุธถึงวันศุกร์ ซึ่งกรณีการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหานั้นผู้ถูกกล่าวหาทราบภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วจากการสอบถามสหภาพแรงงาน[redacted]โดยผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted]ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และปัจจุบันยังคงมีสถานะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำบันทึกความเห็นตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗[redacted]ตำแหน่งประธานสหภาพแรงงาน[redacted]กรณีการเข้าร่วมประชุมเมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ว่าผู้กล่าวหาได้ร้องขอให้[redacted]เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เพื่อพิจารณาให้ความเป็นธรรมในกรณีที่ผู้กล่าวหามีปัญหาสุขภาพ[redacted]จึงไม่พร้อมที่จะเดินทางมาปฏิบัติงานที่[redacted]สำนักงานใหญ่ตามที่ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าหน่วยงานแจ้งให้เข้ามาปฏิบัติงานที่หน่วยงานสัปดาห์ละ ๒ วัน แต่ผู้กล่าวหาจะขอทำงานในลักษณะ Work From Home เป็นประจำ โดย[redacted]เห็นว่าพนักงาน/ลูกจ้างของ[redacted]ต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง[redacted]ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบ/ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ[redacted]ประกอบกับลักษณะงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้กล่าวหาเป็นงานที่ไม่ซับซ้อนและไม่ได้ส่งผลที่สร้างความยากลำบากจนเหลือวิสัยที่จะปฏิบัติได้ สำหรับประเด็นการมอบหมายงานจำนวน ๓ ชิ้นต่อเดือนนั้นเห็นว่าลักษณะและสภาพของงาน KM-Knowledge Sharing ที่ผู้กล่าวหาได้รับมอบหมาย ซึ่งจากข้อมูลที่ได้รับทราบจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานในเรื่องวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความยากง่ายของงานพร้อมทั้งเปรียบเทียบกับปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานที่มีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ใกล้เคียงกัน และปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานในลักษณะเดียวกันกับผู้กล่าวหาสามารถกระทำได้มากกว่า ๓ เรื่องหรือ ๓ ชิ้นต่อเดือน และในการประชุมดังกล่าวเมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่ยินยอมตามที่ผู้กล่าวหาเสนอ ผู้กล่าวหาได้แสดงอากัปกิริยาไม่พอใจผู้ถูกกล่าวหาและกล่าวว่า"เมื่อตกลงกันไม่ได้ขอให้ไปเจอกันที่ศาล[redacted]" แล้วเดินออกจากที่ประชุมซึ่งถือว่าผู้กล่าวหามีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และจากการประชุมดังกล่าวไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหามีการบังคับขู่เข็ญหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ สำหรับการขอสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted]ของผู้กล่าวหานั้นผู้กล่าวหาได้ขอสมัครเป็นสมาชิกผ่านทาง Google From แต่เนื่องจากผู้กล่าวหายังไม่นำส่งเอกสารใบสมัครและชำระค่าสมัคร/ค่าบำรุงการสมัครยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนจึงทำให้สหภาพแรงงาน[redacted]ไม่สามารถออกเอกสารการเป็นสมาชิกได้ มิได้เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาขัดขวางผู้กล่าวหาในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน[redacted]

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาและข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว มีประเด็นต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาข่มขู่จะเลิกสัญญาจ้างและขัดขวางผู้กล่าวหาในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)

และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงรับกันว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้าง มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ โดยสัญญาฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ รวมระยะเวลา ๑ ปี ฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ รวมระยะเวลา ๓ ปี ฉบับที่ ๔ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รวมระยะเวลา ๔ ปี และฉบับที่ ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รวมระยะเวลา ๑ ปี สิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ซึ่งตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงาน Work From Home เนื่องจากป่วย[redacted] ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-๑๙ ต่อมาปลายปี ๒๕๖๔ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-๑๙ เริ่มดีขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีการผ่อนปรนให้พนักงานปฏิบัติงานในสำนักงานไม่เกินร้อยละ ๕๐ โดยกำหนดให้พนักงานเข้าปฏิบัติงานสัปดาห์ละ ๒ วัน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ แต่ผู้กล่าวหาอ้างเหตุป่วย[redacted] ช่วงหลังเลิกงานจึงไม่เข้าทำงานที่สำนักงาน โดยผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ (KM) จำนวน ๑ เรื่องต่อเดือน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานแต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธ ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือให้ผู้กล่าวหาเข้าทำงานที่สำนักงานในวันจันทร์และวันอังคารตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป และเพิ่มปริมาณงานจากให้จัดทำองค์ความรู้ (KM) จำนวน ๑ เรื่องต่อเดือนเป็น ๓ เรื่องต่อเดือน และเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาขอพบหัวหน้างานเพื่อขอปฏิบัติงาน Work From Home และขอจัดทำองค์ความรู้ (KM) จำนวน ๑ เรื่องต่อเดือนเช่นเดิม โดยเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งฝ่ายบริหารและรักษาความปลอดภัยเพื่อสอดส่องดูแลและป้องกันเรื่องความปลอดภัยของผู้กล่าวหาที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานที่ในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ แต่ไม่ได้มีคำสั่งห้ามให้ผู้กล่าวหาเข้ามาในสถานที่ทำงานในวันพุธถึงวันศุกร์แต่อย่างใด ซึ่งเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จากการพูดคุยกันผู้ถูกกล่าวหายืนยันให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งแต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งและแจ้งว่าจะฟ้องศาล[redacted] เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งได้นัดเจรจากันอีกครั้งในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ โดยผู้กล่าวหาได้ขอให้ประธานสหภาพแรงงาน[redacted] เข้าร่วมประชุมด้วย ซึ่งผลการพูดคุยไม่สามารถตกลงกันได้ โดยผู้กล่าวหายืนยันว่าจะปฏิบัติงาน Work From Home และขอจัดทำองค์ความรู้ (KM) จำนวน ๑ เรื่องต่อเดือนเช่นเดิม และในวันเดียวกันผู้กล่าวหาได้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน [redacted] เพื่อขอคำปรึกษากรณีผู้ถูกกล่าวหาออกคำสั่งไม่เป็นธรรมเพิ่มปริมาณงาน ๓ เท่า และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อมาวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาล[redacted] ขอให้เพิกถอนคำสั่งเข้าทำงาน ณ สถานที่ทำงาน โดยขอปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยของลูกจ้าง (Work From Home) และคำสั่งให้จัดทำองค์ความรู้ (KM) จำนวน ๑ เรื่องต่อเดือน ขอให้ประเมิน KPI ให้เป็นธรรม และขอให้พิจารณาการขึ้นเงินเดือนย้อนหลัง ซึ่งภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาล[redacted] แล้ว ผู้กล่าวหายอมรับว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างหรือให้ถอนคำฟ้องแต่อย่างใด ซึ่งจากข้อเท็จจริงพิเคราะห์แล้วเห็นว่า ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงพยานหลักฐานใดว่าผู้ถูกกล่าวหามีการข่มขู่ผู้กล่าวหาในเรื่องที่จะไม่ต่อสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง มีแต่ผู้กล่าวหา

ฝ่ายเดียวที่แจ้งว่าจะทำคำฟ้องต่อศาล[redacted]ให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานที่สำนักงานในวันจันทร์และวันอังคาร และเพิ่มปริมาณงานจาก ๑ เรื่องเป็น ๓ เรื่องต่อเดือน และจากคำชี้แจงข้อเท็จจริงของ[redacted] ประธานสหภาพแรงงาน[redacted] ที่ผู้กล่าวหาขอให้เข้าร่วมประชุมเมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ได้ความว่าผู้ถูกกล่าวหามิได้มีการข่มขู่ผู้กล่าวหาไม่ว่าเรื่องใด ๆ มีแต่ผู้กล่าวหาเท่านั้นที่แสดงกิริยาไม่พอใจที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยิมยอมตามข้อเสนอของตนและแจ้งว่าจะทำคำฟ้องต่อศาล[redacted] นอกจากนี้ภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาทำคำฟ้องต่อศาล[redacted]แล้ว ผู้กล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการข่มขู่ใด ๆ ต่อผู้กล่าวหาหรือให้ผู้กล่าวหาถอนคำฟ้อง ดังนั้นจากข้อเท็จจริงจึงไม่อาจรับฟังให้เป็นจริงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหามีการข่มขู่ที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งก่อนหรือภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาล[redacted] สำหรับกรณีที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาขัดขวางผู้กล่าวหาในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน[redacted] ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และปัจจุบันยังคงมีสถานะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอยู่ ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาได้ขอสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน[redacted]นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาได้สมัครเป็นสมาชิกผ่านทาง Google From เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ แต่เนื่องจากผู้กล่าวหายังไม่นำส่งเอกสารใบสมัครและยังไม่ชำระค่าสมัคร/ค่าบำรุง การสมัครยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนสหภาพแรงงาน[redacted] ไม่สามารถออกเอกสารการเป็นสมาชิกให้ผู้กล่าวหาได้ ข้อเท็จจริงจึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าการที่สหภาพแรงงาน[redacted]ยังไม่รับสมัครผู้กล่าวหาเข้าเป็นสมาชิกมิได้เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาขัดขวางผู้กล่าวหาในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน[redacted] ข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาจึงไม่อาจรับฟังให้เป็นจริงได้ ดังนั้น ข้อเท็จจริงจึงยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหามีการข่มขู่ว่าจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาล[redacted] หรือมีการขัดขวางในการที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน จึงไม่มีการกระทำใดอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา มิได้ข่มขู่จะเลิกจ้าง[redacted] ผู้กล่าวหา หรือขัดขวางในการที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่มีการกระทำใดอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

ลงชื่อ [redacted] ประธานกรรมการ
(นายอภิญญา สุจริตตานันท์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายธีรวุธ กลั่นเลี้ยง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อันปรีดิษฐ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายแสงชัย อนมนวล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพรเทพ ทองภูบาล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต) และเลขานุการ
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

<u>หมายเหตุ</u> พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๙๒ /๒๕๖๗

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหา

ระหว่าง

บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา

โดย[redacted]กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ปฏิบัติงานในแผนก[redacted] ตำแหน่งสุดท้ายก่อนถูกเลิกจ้าง ปฏิบัติงาน[redacted] ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราเดือนละ ๑๕,๓๘๘ บาท ค่าอาหาร เดือนละ ๙๐๐ บาท ค่ารถ เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และเงินพิเศษ เดือนละ ๓๐๐ บาท ผู้ถูกกล่าวหากำหนดวันทำงานปกติ คือวันจันทร์ ถึง วันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น.

ผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีวาระ[redacted] ผู้กล่าวหาเคยเป็นกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเคยเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยหมดวาระการเป็นกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ [redacted] ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ [redacted] ไว้ต่อกัน กำหนดระยะเวลาใช้บังคับตั้งแต่[redacted]

ในปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาประสบสภาวะขาดทุนจึงได้ยุบกะการทำงานในเวลากลางคืนเหลือกะเช้าเพียงกะเดียว ซึ่งในขณะนั้นผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ในแผนก[redacted] ทำหน้าที่[redacted] ต่อมาในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาประสบอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานหัวเข่ากระแทกไม้พาเลทในขณะกำลังยกบล็อก ส่งผลให้ผู้กล่าวหาต้องพักรักษาตัวตามคำสั่งของแพทย์เป็นระยะเวลาประมาณ ๕ เดือน และกลับเข้าทำงานในแผนกเดิม แต่อาการบาดเจ็บดังกล่าวทำให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถยืนเป็นระยะเวลานานได้ จึงปรับเปลี่ยนงานมาทำงานเกี่ยวกับเอกสารแทน ต่อมาในปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาถูกย้ายไปปฏิบัติงานในแผนก[redacted] ซึ่งเป็นแผนกที่ทำหน้าที่อบรมลูกจ้างใหม่ โดยผู้กล่าวหาถูกย้ายไปเป็นกำลังสำรองในแผนกดังกล่าว หากฝ่ายผลิตแผนกใดมีลูกจ้างไม่เพียงพอ ผู้กล่าวหาจะถูกส่งไปช่วยในแผนกนั้น ๆ ซึ่งในช่วงที่ผู้ถูกกล่าวหาประสบสภาวะขาดทุน ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการสมัครใจลาออก โดยการแจ้งผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้หัวหน้างานแต่ละแผนกทราบเพื่อประชาสัมพันธ์ให้กับลูกจ้างในแผนกของตนที่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งผู้กล่าวหาก็ได้ทราบหลักเกณฑ์ของโครงการฯ จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานว่าผู้ที่ผ่านการพิจารณาให้เข้าร่วมโครงการฯ จะต้องมีอายุงานมาก ฐานเงินเดือนสูง และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารอีกครั้ง ผู้กล่าวหาไม่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าว เนื่องจากตนมีอายุมาก ประกอบกับมีภาระในการดูแลครอบครัว ต่อมาปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เปิดโครงการสมัครใจลาออกอีกครั้ง และได้แจ้งให้ลูกจ้างในแผนก[redacted] ทั้งหมด ประมาณ ๒๓ คน เข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งในขณะนั้นมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๔ คน ไม่สมัครเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๙ คน (ในจำนวนนี้เป็นกรรมการลูกจ้าง ๕ คน รวมผู้กล่าวหา) ผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่เข้าร่วมโครงการฯ ส่วนที่เหลือ และในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตศาลแรงงาน[redacted] เพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่ไม่สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหา และหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาขออนุญาตศาลแรงงาน[redacted] เลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้ว ผู้ถูกกล่าวหามีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างรวม ๕ คน ให้หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ มีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไปจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ต่อมาในวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ศาลแรงงาน[redacted] ได้มีคำพิพากษายกคำร้องของผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างรวม ๕ คน ผู้ถูกกล่าวหาจึงอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงาน[redacted] ซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ นัดฟังคำพิพากษาในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหามีหนังสือแจ้งผ่านแอปพลิเคชันไลน์เรียกให้ผู้กล่าวหากลับเข้ามาทำงานในบริษัทฯ และให้ผู้กล่าวหากับกรรมการลูกจ้างอีกจำนวน ๓ คน เข้าไปพบเพื่อเสนอให้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๓ คน สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ยกเว้นผู้กล่าวหา

ที่ไม่สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ผู้ถูกกล่าวหาจึงแยกผู้กล่าวหาไปพูดคุยและบังคับขู่เข็ญให้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ โดยเสนอให้เงินพิเศษมากกว่าค่าชดเชยตามกฎหมายอีกจำนวน ๕ เดือน แต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธ โดยให้เหตุผลด้านภาระการดำรงชีพ ภาระหนี้สิน และตนมีอายุมากไม่มีโอกาสที่จะหางานทำได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทันที โดยให้เหตุผลว่าไม่สามารถรับภาระต้นทุนด้านแรงงานและประสบปัญหาสภาวะขาดทุน ต่อมาในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ มีคำพิพากษายืนตามศาลแรงงาน [redacted] ว่าไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอถึงขนาดที่จะต้องเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน จึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน

ผู้ถูกกล่าวหาโดย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๒,๕๐๐ คน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๒๐๐ คน มี [redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ผู้ถูกกล่าวหารับว่า ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาและทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ เป็นกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นกรรมการลูกจ้างโดยมีวาระการเป็นกรรมการลูกจ้างสิ้นสุดเมื่อวันที่ [redacted] ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหามีสหภาพแรงงาน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ (๑) สหภาพแรงงาน [redacted] มีจำนวนสมาชิก ประมาณ ๑,๐๐๐ คน (๒) สหภาพแรงงาน [redacted] มีจำนวนสมาชิก ประมาณ ๑,๐๐๐ คน ปัจจุบันมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงาน [redacted] ฉบับลงวันที่ [redacted] มีผลใช้บังคับตั้งแต่ [redacted] ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมาผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ขาดสภาพคล่องทางการเงิน ยอดการผลิตลดลง จึงได้มีการประชุมภายในบริษัทฯ เพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายที่สิ้นเปลืองเรื่อยมา ต่อมาจึงได้มีการยุบกะการทำงานลงเหลือเพียงกะกลางวันเพียงกะเดียว และเริ่มกำหนดให้มีโครงการสมัครใจลาออกตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ โดยไม่ได้มีการกำหนดจำนวนของลูกจ้างที่จะเข้าร่วมโครงการฯ แต่จะพิจารณาเป็นรายปีหรือรายไตรมาส ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีเป้าหมายว่าจะต้องลดลงอีกจำนวนเท่าใด ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน มีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ประมาณ ๘๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหากำหนดวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกโดยจะเปิดรับสมัครเป็นช่วง ๆ โดยการแจ้งผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อนำไปแจ้งให้ลูกจ้างในแผนกทราบ โดยมีการกำหนดแรงจูงใจ คือ มีเงินตอบแทนการเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๓๐ วันของค่าจ้าง และเงินเกษียณอายุพิเศษโดยคำนวณจากค่าชดเชยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕๐ ส่วนสวัสดิการอื่นที่ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายแรงงานจะได้รับตามปกติ

แผนก [redacted] เป็นศูนย์ฝึกอบรมลูกจ้างก่อนที่เข้าทำงานแต่ละแผนก เดิมมีลูกจ้างที่เป็นครูฝึกจำนวน ๖ คน ซึ่งเพียงพอในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการเปิดรับสมัครลูกจ้างใหม่ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ จะมีเพียงเฉพาะงานด้านเทคนิคเท่านั้นที่ยังมีการเปิดรับสมัครอยู่บ้าง เมื่อมีการยุบกะเหลือเพียงกะเดียว ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีนโยบายให้แต่ละแผนกคัดเลือกลูกจ้างที่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลังการทำงานและลูกจ้างที่ไม่มีประสิทธิภาพการทำงาน [redacted] มีสถิติการมาทำงานที่ไม่ดี ย้ายมารวมไว้ที่แผนก [redacted] ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่ถูกคัดเลือกจากแผนกต่าง ๆ จำนวน ๒๖ คน ในจำนวนนี้มีผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างรวม ๕ คน ต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเปิดให้มีโครงการสมัครใจลาออกให้กับลูกจ้างในแผนก [redacted]

จำนวน ๒๖ คนซึ่งมีลูกจ้างสมัครเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๘ คน ไม่สมัครเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๘ คน ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๓ คน และในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตศาลแรงงาน[redacted] เพื่อเลิกจ้างผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างรวม ๕ คน ด้วยเหตุประสบสภาวะขาดทุนมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปี ๒๕๖๖ และผลการทำงานของกรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน ไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โดยมักไปนั่งประจำการที่สหภาพแรงงานฯ เป็นประจำ ไม่เข้าไปปฏิบัติงานในแผนกในบางครั้ง ซึ่งสถิติการทำงานของผู้กล่าวหาอยู่ในเกณฑ์ปกติ มีการขาดงานเฉลี่ย ๑๐ วันต่อปี และผู้ถูกกล่าวหารับว่าไม่เคยตักเตือนผู้กล่าวหาด้วยวาจาและเป็นหนังสือ แต่จะใช้วิธีการพูดคุยกับผู้กล่าวหาโดยตรงว่าควรทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงให้จัดสรรการไปทำงานที่สหภาพแรงงานฯ ให้เหมาะสมและเพิ่มเวลาในการทำงานปกติให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อมูลสภาวะขาดทุนตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปี ๒๕๖๖ ของผู้ถูกกล่าวหามีรายละเอียด คือ ปี ๒๕๖๐ ขาดทุน ๒,๗๖๗,๒๑๗,๐๕๖ บาท ปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๔,๘๑๔,๑๖๕,๙๘๘ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๑,๐๐๓,๓๖๙,๐๐๗ บาท ปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๗,๒๑๒,๒๗๗,๙๘๘ บาท ปี ๒๕๖๔ ขาดทุน ๖,๑๐๒,๖๘๕,๖๘๒ บาท ปี ๒๕๖๕ ขาดทุน ๒๖๗,๗๗๘,๑๕๒ บาท และปี ๒๕๖๖ ขาดทุน ๒,๐๓๑,๘๘๖,๗๖๔ บาท

ในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงาน[redacted] กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างรวม ๕ คน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง กระทั่งเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ศาลแรงงาน[redacted] พิพากษายกคำร้อง โดยไม่อนุญาตให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงาน[redacted] ต่อศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ซึ่งศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษนัดฟังคำพิพากษา ในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ ต่อมาช่วงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาเปิดโครงการสมัครใจลาออกอีกครั้ง และในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเรียกผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างรวม ๔ คน กลับเข้ามาทำงานตามปกติ (กรรมการลูกจ้างอีก ๑ คน จะเกษียณอายุในเดือนธันวาคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้หยุดทำงานโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ) และได้เสนอให้ผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างดังกล่าว สมัครเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งกรรมการลูกจ้าง ๓ คน ยินยอมสมัครเข้าร่วมโครงการฯ เหลือเพียงผู้กล่าวหาไม่ยินยอมสมัครเข้าร่วมโครงการฯ และขอกลับเข้าทำงานตามปกติ แต่เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถหาตำแหน่งงานให้ผู้กล่าวหาทำได้ และในแผนก [redacted] ที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่นั้น มีการเปลี่ยนนโยบายที่จะไม่ให้ลูกจ้างส่วนที่เกินมาเป็นกำลังสำรองอีกต่อไปแล้ว ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาพ้นจากวาระการเป็นกรรมการลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ แล้ว จึงไม่จำต้องรอคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้มีผลทันที

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของ ผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ปฏิบัติงานในแผนก[redacted] โดยเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน[redacted] ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีวาระตั้งแต่[redacted] และเคยเป็นคณะกรรมการลูกจ้างติดต่อกัน ๒ วาระ ซึ่งวาระสุดท้ายหมดวาระเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ สหภาพแรงงาน[redacted] มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กับผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ [redacted] ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ [redacted] ถึงวันที่ [redacted] ก่อนถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในแผนก [redacted] (หน่วยงานฝึกอบรมลูกจ้างใหม่) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราเดือนละ ๑๕,๓๘๘ บาท ค่าอาหาร เดือนละ ๙๐๐ บาท ค่ารถ เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และเงินพิเศษ เดือนละ ๓๐๐ บาท ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ขาดสภาพคล่อง โดยผลการขาดทุนตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปี ๒๕๖๖ มีรายละเอียด คือ ปี ๒๕๖๐ ขาดทุน ๒,๗๖๗,๒๑๗,๐๕๖ บาท ปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๔,๘๑๔,๑๖๕,๙๘๘ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๑,๐๐๓,๓๖๙,๐๐๗ บาท ปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๗,๒๑๒,๒๗๗,๙๘๘ บาท ปี ๒๕๖๔ ขาดทุน ๖,๑๐๒,๖๘๕,๖๘๒ บาท ปี ๒๕๖๕ ขาดทุน ๒๖๗,๗๗๘,๑๕๒ บาท ปี ๒๕๖๖ ขาดทุน ๒,๐๓๑,๘๘๖,๗๖๔ บาท ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการปรับลดค่าใช้จ่ายที่สิ้นเปลือง และกำหนดให้มีโครงการสมัครใจลาออกตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ แต่ไม่ได้มีการกำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะเข้าร่วมโครงการฯ โดยพิจารณาเป็นรายปีหรือรายไตรมาส ปัจจุบันยังไม่มีเป้าหมายว่าจะต้องลดลงอีกจำนวนเท่าใด โดยตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน มีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการประมาณ ๘๐๐ คน ซึ่งหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหามีการปรับยุบกะการทำงานในกะกลางคืน จึงมีนโยบายให้แต่ละแผนกคัดเลือกลูกจ้างที่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีสถิติการมาทำงานที่ไม่ดี [redacted] ย้ายมารวมไว้ที่แผนก [redacted] เพื่อเป็นลูกจ้างกลุ่มกำลังสำรอง ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่ถูกคัดเลือกจากแผนกต่าง ๆ จำนวน ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างอีก ๔ คน สำหรับแผนก [redacted] นั้น เดิมมีลูกจ้างซึ่งเป็นครูฝึกจำนวน ๖ คน ซึ่งเพียงพอต่อการฝึกอบรมลูกจ้างเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการเปิดรับลูกจ้างใหม่ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ จะมีเพียงตำแหน่งงานด้านเทคนิคที่ยังมีการเปิดรับสมัครอยู่บ้าง ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ยอดการลดจำนวนลูกจ้างยังไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาจากลูกจ้างที่อยู่ในแผนก [redacted] เป็นอันดับแรก โดยเสนอโครงการสมัครใจลาออกให้ลูกจ้างในแผนกนี้เข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งมีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๘ คน ไม่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหา จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๓ คน คงเหลือลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างในขณะนั้นจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ยังไม่สามารถเลิกจ้างได้ ต่อมาในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลแรงงาน [redacted] เพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา โดยอ้างเหตุผลการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยมักไปนั่งประจำการที่สหภาพแรงงานฯ เป็นประจำ ไม่เข้าไปปฏิบัติงานในแผนกในบางครั้ง และประสบสภาวะขาดทุนมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี ๒๕๖๐ ถึง ปี ๒๕๖๖ โดยในระหว่างรอผลการพิจารณาอนุญาต ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างอีก ๔ คน ไม่ต้องเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้ ซึ่งเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ศาลแรงงาน [redacted] พิพากษายกคำร้อง ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจึงใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ โดยศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษนัดฟังคำพิพากษาในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ แต่ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาพร้อมด้วยกรรมการลูกจ้างอีกจำนวน ๓ คน เข้ามาที่บริษัทฯ เพื่อเสนอให้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งกรรมการลูกจ้างจำนวน ๓ คน ยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการฯ แต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมเข้าร่วม ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากเห็นว่า ผู้กล่าวหาหมดวาระการเป็นกรรมการลูกจ้างแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ด้วยเหตุผลว่าไม่สามารถรับภาระต้นทุนด้านแรงงานและประสบปัญหาสภาวะขาดทุน โดยจ่ายสิทธิประโยชน์ให้ตามที่กฎหมายกำหนดให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ต่อมาวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗ ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ มีคำพิพากษายืนตามศาลแรงงาน [redacted] ว่าไม่มีเหตุอันสมควรและเพียงพอถึงขนาดที่จะต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาและกรรมการลูกจ้างอีก ๔ คน จึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง

จากข้อเท็จจริงพิเคราะห์แล้วเห็นว่า สหภาพแรงงาน[redacted] ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่[redacted] ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่[redacted] กำหนดระยะเวลาใช้บังคับตั้งแต่วันที่[redacted] จนถึงวันที่[redacted] โดยผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ก่อนที่สหภาพแรงงานฯ จะยื่นข้อเรียกร้องจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาจึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่ามาตรา ๑๒๓ เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลที่ยังไม่สมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างได้ซึ่งได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ตาม (๑) ถึง (๕) แต่ไม่ได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุตามข้อยกเว้นดังกล่าวแล้วนายจ้างจะไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ กรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยอ้างว่า ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาขาดทุนปริมาณการขายและปริมาณการสั่งซื้อรถยนต์ลดล[redacted]พนักงานในสายการผลิตเกินกว่าปริมาณงานทำให้ไม่สามารถรับภาระต้นทุนด้านแรงงานต่อไปได้ โดยผลการขาดทุนตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๖ มีรายละเอียดคือ ปี ๒๕๖๐ ขาดทุน ๒,๗๖๗,๒๑๗,๐๕๖ บาท ปี ๒๕๖๑ ขาดทุน ๔,๘๑๔,๑๖๕,๙๘๘ บาท ปี ๒๕๖๒ ขาดทุน ๑,๐๐๓,๓๖๙,๐๐๗ บาท ปี ๒๕๖๓ ขาดทุน ๗,๒๑๒,๒๗๗,๙๘๘ บาท ปี ๒๕๖๔ ขาดทุน ๖,๑๐๒,๖๘๕,๖๘๒ บาท ปี ๒๕๖๕ ขาดทุน ๒๖๗,๗๗๘,๑๕๒ บาท ปี ๒๕๖๖ ขาดทุน ๒,๐๓๑,๘๘๖,๗๖๔ บาท ประกอบกับผู้กล่าวหามีผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน มักไปนั่งประจำการที่สหภาพแรงงานฯ เป็นประจำ ไม่เข้าไปปฏิบัติงานในแผนกในบางครั้ง เห็นได้ว่า การประกอบธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาย่อมมีทั้งกำไรและขาดทุน แม้จะปรากฏว่ามีปัญหาขาดทุนต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปี ๒๕๖๖ แต่การขาดทุนก็ไม่ได้มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเป็นทวีคูณทุกปี ทั้งการขาดทุนก็มีการลดลงเพิ่มขึ้นอันเป็นปกติธรรมดาของการประกอบธุรกิจที่ย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาจะประสบสภาวะขาดทุนอย่างสิ้นเชิงตลอดไปจนถึงขนาดไม่สามารถประกอบกิจการต่อไปได้หรืออยู่ในฐานะมีหนี้สินล้นพ้นตัวจนทำให้ต้องมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพื่อให้กิจการฟื้นกลับคืนมีกำไร อีกทั้ง การที่ผู้ถูกกล่าวหาต้องลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ รวมทั้งค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ด้วยวิธีการลดกะการทำงานจาก ๒ กะเหลือเพียง ๑ กะต่อวัน เปิดโครงการสมัครใจลาออก ไม่รับลูกจ้างใหม่ และมีนโยบายให้แต่ละแผนกคัดเลือกลูกจ้างที่เกินจำนวนกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ การย้ายมารวมไว้ที่แผนก[redacted] ซึ่งเป็นแผนกที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมลูกจ้าง โดยที่แผนกนี้มีลูกจ้าง ประจำจำนวน ๖ คน อันเป็นจำนวนที่เพียงพอต่อการฝึกอบรมลูกจ้างอยู่แล้ว โดยผู้กล่าวหาได้ย้ายลูกจ้างจำนวน ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหามารวมที่แผนกนี้ การย้ายแผนกดังกล่าวย่อมทำให้ผู้กล่าวหาตกอยู่ในฐานะลูกจ้างส่วนเกินอัตรากำลัง ส่งผลให้ผู้กล่าวหาและลูกจ้างที่ถูกย้ายมาอาจต้องพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือต้องเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกในอนาคต การที่ผู้ถูกกล่าวหาเปิดโครงการสมัครใจลาออก ในช่วงปี ๒๕๖๖ สำหรับลูกจ้างในแผนก[redacted]ทั้ง ๒๖ คน โดยเฉพาะแตกต่างจากหลักเกณฑ์โครงการสมัครใจลาออกที่ผ่านมาซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดเป้าหมายจำนวนลูกจ้างและคุณสมบัติของลูกจ้างไว้โดยเฉพาะด้วยเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหายังคงต้องการที่จะรักษาลูกจ้างที่มีทักษะความชำนาญเอาไว้ลักษณะเป็นโครงการที่ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้ลูกจ้างคนใดลาออกก็ได้ จากข้อเท็จจริงเมื่อผู้กล่าวหาไม่สมัครใจเข้าโครงการในครั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหา ส่วนกรณีที่อ้างว่าผู้กล่าวหามีผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน มักไปนั่งประจำการที่สหภาพแรงงานฯ

เป็นประจำ ซึ่งหากผู้กล่าวหามีพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเช่นว่านั้นจริง ผู้ถูกกล่าวหาก็สามารถดำเนินการใช้สิทธิในฐานะนายจ้างดำเนินการทางวินัยหรือลงโทษตามลำดับความร้ายแรงของความผิดได้ แต่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากลับไม่เคยดำเนินการมีเพียงการบอกกล่าวด้วยวาจาให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น จึงถือได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ยึดถือกฎ ระเบียบ หรือวินัยในการทำงานของผู้กล่าวหาเป็นสาระสำคัญอย่างเคร่งครัด ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่อาจอ้างประสิทธิภาพในการทำงานหรือพฤติกรรมของผู้กล่าวหามาเป็นเหตุสำคัญได้ ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้กระทำผิดอันเป็นข้อยกเว้นตาม (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหายื่นคำร้องว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างนั้น เห็นว่าตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้างไว้ตามมาตรา ๕๒ ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่จำต้องพิจารณา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน มอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [redacted] ประธานกรรมการ
(นายอภิญญา สุจริตตานันท์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายธีรวุธ กลั่นเลี้ยง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายแสงชัย อนมนวล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพรเทพ ทองภูบาล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

<u>หมายเหตุ</u> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ