

รายงานการตรวจสอบอิสระเกี่ยวกับประเด็นการละเมิดสิทธิแรงงาน
ณ บริษัทฮงเส็งการทอประเทศไทย

ตรวจสอบโดย อาจารย์ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์
ธันวาคม 2024
มอบหมายให้ตรวจสอบโดย Fair Labor Association

สารบัญ

I. ความเป็นมาของการตรวจสอบ	3
II. ภาพรวมทั่วไปของคำร้อง	4
III. ระเบียบวิธีการในการตรวจสอบ	4
IV. การตรวจสอบและการทบทวนที่เคยดำเนินการมาแล้วในอดีต	7
การตรวจสอบโดย WRC	7
การตรวจสอบโดย ELEVATE	8
การทบทวนโดย DLA PIPER ประเทศไทย	9
V. ข้อสังเกตเกี่ยวกับการตรวจสอบและการทบทวนที่ผ่านมา.....	10
<i>AUDI ALTERAM PARTEM</i> : โอกาสในการฟังความจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	10
การมีส่วนร่วมของนักกฎหมายในการตรวจสอบ	11
การขัดกันของข้อเท็จจริง	11
VI. ลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	12
VII. ภาพรวมความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่าง NIKE ฮงเส็งการทอ RAMATEX และแคสเซียร์	15
VIII. กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง	16
ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในช่วงหยุดกิจการ	16
กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง.....	19
IX. วิธีการที่นายจ้างในประเทศไทยใช้เพื่อรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19	22
X. ผลการตรวจสอบ	23
ข้อกล่าวหาที่ 1 – การหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงที่นายจ้างหยุดประกอบการ	23
• ข้อกล่าวหาที่ 1.1 -- ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างภายใต้กฎหมายไทย.....	23
• ข้อกล่าวหาที่ 1.2 -- คำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผลผูกพันทางกฎหมายของคำสั่ง.....	26
ข้อกล่าวหาที่ 2 – การบีบบังคับ	31
• ข้อกล่าวหาที่ 2.1 – การบังคับลูกจ้างทั้งหมดในโรงงาน	32
• ข้อกล่าวหาที่ 2.2 – การข่มขู่เกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือการโยกย้ายตำแหน่งสำหรับลูกจ้างที่ปฏิเสธลงนาม	33
ข้อกล่าวหาที่ 3 – การตอบโต้.....	35
• ข้อกล่าวหาที่ 3.1 – การแจ้งความต่อ W1	35
• ข้อกล่าวหาที่ 3.2 – การเลิกจ้าง W2.....	37
• ข้อกล่าวหาที่ 3.3 – ลูกจ้างคนอื่น ๆ.....	39
XI. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	40
1. ความชอบด้วยกฎหมายของการให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างและค่าจ้างค้างจ่าย	40
2. การบังคับ ข่มขู่ และการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม	44
3. การตอบโต้.....	45
4. ภาระงานและค่าล่วงเวลา	47
5. ความโปร่งใสและการให้ความร่วมมือ	47
XII. บทส่งท้าย	48

I. ความเป็นมาของการตรวจสอบ

เมื่อวันที่ 22 มีนาคม ค.ศ. 2024 Fair Labor Association (FLA) ได้รับคำร้องจากบุคคลที่สาม (คำร้อง) จาก Ravi Anupindi (ผู้ร้องเรียน) สังกัดมหาวิทยาลัยมิชิแกนซึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารของ FLA โดยเป็นคำร้องเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน ณ บริษัท ฮงเส็งการทอ จำกัด (โรงงาน) ในประเทศไทย โรงงานนี้เป็นผู้ผลิตสินค้าให้กับ Nike (แบรนด์) ซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกของ FLA ผู้ร้องเรียนได้ร้องขอให้มีการตรวจสอบโรงงาน 3 ประเด็น ได้แก่ การกำหนดให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในช่วงที่บริษัทหยุดกิจการอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19, การบังคับให้ลูกจ้างตกลงหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง, และการตอบโต้ลูกจ้างที่ปฏิเสธการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง นอกจากนี้ ผู้ร้องเรียนยังเรียกร้องว่าหากการหยุดงานนี้เป็นการละเมิดกฎหมายท้องถิ่นหรือมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ก็ขอให้ FLA ดำเนินการร่วมมือกับแบรนด์ในการเยียวยาความเสียหายแก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์นี้อย่างเหมาะสม และดำเนินการให้โรงงานผู้ผลิตสินค้าให้กับแบรนด์ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณของ FLA โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรฐานอันเกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมกลุ่มของลูกจ้าง

เมื่อได้รับคำร้อง FLA ได้เริ่มกระบวนการตรวจสอบคำร้องเรียนจากบุคคลที่สาม (TPC) ตั้งแต่เดือนเมษายน ค.ศ. 2024 หลังจากได้สัมภาษณ์เพื่อหาผู้ตรวจสอบที่เหมาะสมจากจำนวนหลายราย ในที่สุด FLA ก็ได้เลือกให้อาจารย์ ปานทิพย์ พุกชาชลวิทย์ (ผู้ตรวจสอบ) เป็นผู้ตรวจสอบอิสระ การตรวจสอบได้เริ่มต้นดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ค.ศ. 2024 ซึ่งก่อนที่คำร้องนี้จะยื่นต่อ FLA ได้เคยมีการพิจารณาแนวทางอื่นหลายวิธีเพื่อหาทางออกสำหรับประเด็นเหล่านี้มาก่อนแล้ว

เหตุการณ์ของเรื่องนี้ เกิดขึ้นในช่วงเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2020 ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่นานหลังจากเหตุการณ์นี้เกิดขึ้น มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) ก็ได้หยิบยกประเด็นนี้ขึ้นร้องเรียนต่อ Worker Rights Consortium (WRC) จากนั้น WRC ก็ติดต่อไปยังแบรนด์ในช่วงเดือนสิงหาคม ค.ศ. 2020 และแจ้งข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานดังกล่าว

ในช่วงเดือนธันวาคม ค.ศ. 2020 แบรินต์ได้ว่าจ้างบริษัทตรวจสอบ ชื่อว่า “ELEVATE”¹ เพื่อทำการตรวจสอบประเด็นการละเมิดสิทธิของลูกจ้างที่ถูกกล่าวหา หลังจากตรวจสอบแล้ว ELEVATE ได้สรุปผลการตรวจสอบว่าการให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายไทยแล้ว จากผลการตรวจสอบดังกล่าวทำให้แบรนด์ไม่ได้ดำเนินการใดอันเป็นการแก้ไขให้ถูกต้อง

วันที่ 5 เมษายน ค.ศ. 2021 WRC ได้เผยแพร่รายงานการตรวจสอบที่ WRC ดำเนินการตรวจสอบเอง ในรายงานได้ระบุถึงข้อเสนอแนะให้แบรนด์ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง อย่างไรก็ตาม แบรินต์และโรงงานไม่ได้ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะเหล่านี้ เนื่องจากแบรนด์ไม่เห็นด้วยกับผลการตรวจสอบของ WRC กระทั่งต่อมา ในวันที่ 19 เมษายน ค.ศ. 2022 WRC ได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับกรณีนี้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และยืนยันว่าแบรนด์ยังคงมีจุดยืนที่เหมือนเดิม

ในช่วงเดือนตุลาคม ค.ศ. 2022 แบรินต์ได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหาร WRC ในการร่วมกันว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษากฎหมาย ชื่อว่า DLA Piper ประเทศไทย เพื่อทำการทบทวนกรณีนี้อย่างละเอียด และให้ความเห็นเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายวิธีการให้หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างที่โรงงานได้ใช้กับลูกจ้าง การทบทวนดังกล่าวแล้วเสร็จในเดือนมกราคม ค.ศ. 2023 ผลการทบทวนยืนยันว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายไทยแล้ว หลังจากการทบทวนดังกล่าว แบรินต์ยังคงยืนยันบนจุดยืนเดิมของตนและปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามข้อเสนอของ WRC ที่กำหนดให้จ่ายค่าจ้างชดเชยลูกจ้างสำหรับช่วงเวลาที่หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม WRC ได้คัดค้านกระบวนการทบทวนดังกล่าว โดย WRC ระบุว่าไม่เคยตกลงเห็นชอบให้เริ่มกระบวนการทบทวนนี้ตั้งแต่แรก และไม่ว่า

¹ ELEVATE ควบรวมกับบริษัท LRQA ตั้งแต่เดือน เมษายน 2022: <https://www.lrq.com/en/latest-news/lrqa-completes-acquisition-of-elevate/>

แบรนดท์หรือมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์เองก็ไม่เคยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการตีความกฎหมายของ DLA Piper ให้ทราบด้วยเหตุนี้ WRC จึงไม่ยอมรับข้อสรุปของกระบวนการทบทวนดังกล่าว

ในช่วงเดือนมีนาคม ค.ศ. 2023 กลุ่มนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ยื่นจดหมายถึงอธิการบดีของมหาวิทยาลัย อธิบายถึงความสำคัญของประเด็นข้อพิพาทนี้และขอโอกาสนำข้อกังวลเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นเสนอต่อที่ประชุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาของประธานมหาวิทยาลัยมิชิแกนด้านมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชน (PACLSHR) ซึ่งมีกำหนดจัดประชุมในช่วงต้นเดือนเมษายน ค.ศ. 2023

ในเดือนเมษายน ค.ศ. 2023 PACLSHR ได้เริ่มหารือกับแบรนดท์ในประเด็นปัญหานี้ และยังสามารถเชิญให้ FLA ร่วมหารือในเรื่องนี้ด้วย อย่างไรก็ตาม ในขณะที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนยังไม่ได้ยื่นคำร้องต่อ FLA อย่างเป็นทางการให้ดำเนินการตรวจสอบ แม้จะมีการติดต่อสื่อสารกับแบรนดท์เป็นเวลาหลายเดือน แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาและจุดยืนของแบรนดท์ก็ยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลง

II. ภาพรวมทั่วไปของคำร้อง

ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โรงงานถูกกล่าวหาว่าบังคับให้ลูกจ้างตกลงหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่โรงงานหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากประสบปัญหาทางธุรกิจ ผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่าโรงงานกระทำการหลายประการที่มีขอบด้วยกฎหมายและขัดต่อมาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA ผู้ร้องเรียนจึงขอให้ FLA ทำการตรวจสอบข้อกล่าวหาสาม ประการดังนี้:

ข้อกล่าวหาที่ 1 - การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่หยุดกิจการ: แม้ว่าโรงงานจะมีลูกจ้างกว่า 3,000 คน แต่มีลูกจ้างเพียงสี่คนเท่านั้นที่ยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (DLPW) เกี่ยวกับการที่นายจ้างให้หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง เมื่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาแล้ว ก็ได้มีการวินิจฉัยว่าการบังคับให้ลูกจ้างลงนามตกลงหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นมีขอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นโมฆะไม่มีผลทางกฎหมาย ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างทั้งหมดจึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามกฎหมายตลอดช่วงเวลาที่หยุดกิจการ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าจ้างเท่ากับร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติ

ข้อกล่าวหาที่ 2 - การบีบบังคับ: ลูกจ้างถูกนายจ้างบังคับให้ลงนามในเอกสารการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง และลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามได้ถูกข่มขู่ว่าจะถูกไล่ออกหรือถูกโยกย้ายตำแหน่ง

ข้อกล่าวหาที่ 3 - การตอบโต้: ผู้นำลูกจ้างที่ประท้วงอย่างสงบและชอบด้วยกฎหมายเพื่อต่อต้านการกระทำของโรงงานที่บีบบังคับให้ลูกจ้างลงนามในเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง กลับถูกตอบโต้จากโรงงานด้วยการแจ้งความเพื่อดำเนินคดีต่อตำรวจ ทำให้ลูกจ้างรายดังกล่าวต้องหลบหนีออกนอกประเทศ เนื่องจากลูกจ้างรายนี้เป็นแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศพม่า

III. ระเบียบวิธีการในการตรวจสอบ

เหตุการณ์นี้ได้เคยมีองค์กรอื่นเข้ามาตรวจสอบก่อนแล้วในช่วงปี ค.ศ. 2020–2021 ผลการตรวจสอบที่ผ่านมาถูกใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการตรวจสอบเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ผู้ตรวจสอบได้รับในระหว่างการตรวจสอบข้อกล่าวหาเหล่านี้

ในการตรวจสอบครั้งนี้ ผู้ตรวจสอบได้นำระเบียบวิธีการที่หลากหลายมาใช้ อันได้แก่:

- **การวิจัยเชิงเอกสาร:** ผู้ตรวจสอบได้ทบทวนรายงานผลการตรวจสอบของ WRC มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย คำพิพากษาของศาลไทย คำวินิจฉัยของสำนักงาน

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA จรรยาบรรณธุรกิจของแบรนด์ ตลอดจนข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ตรวจสอบมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

- **การสัมภาษณ์:** ผู้ตรวจสอบได้สัมภาษณ์ฝ่ายต่าง ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรณีนี้ โดยมีรายการดังต่อไปนี้:²
 - **ผู้ร้องเรียน**
 - Ravi Anupindi: จากมหาวิทยาลัยมิชิแกนและกรรมการในคณะกรรมการบริหารของ FLA
 - **แบรนด์**
 - ผู้อำนวยการอาวุโสด้านการมีส่วนร่วมของอุตสาหกรรม และห่วงโซ่อุปทาน
 - ผู้อำนวยการด้านความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและห่วงโซ่อุปทาน
 - รองประธานด้านการผลิตเสื้อผ้าและเครื่องประดับ อดีตเคยทำงานเป็นหัวหน้าทีมห่วงโซ่อุปทานด้านแรงงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยของแรงงาน ประจำสำนักงานใหญ่
 - ผู้อำนวยการบริหารจัดการคู่ค้าในภูมิภาคอเมริกาเหนือ อดีตเคยทำงานเป็นหัวหน้าทีมแรงงานซึ่งดูแลด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน
 - ที่ปรึกษากฎหมายอาวุโส ด้านห่วงโซ่อุปทานและความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทาน
 - **โรงงาน**
 - เจ้าของ
 - ผู้จัดการใหญ่
 - ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 - ผู้จัดการฝ่ายผลิต
 - เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบัญชีเงินเดือน
 - คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (ผู้แทนลูกจ้าง) และหัวหน้าสายการผลิต
 - **WRC**
 - ผู้อำนวยการบริหาร
 - ที่ปรึกษาทั่วไปและรองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและวิจัย
 - ผู้อำนวยการภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
 - ผู้แทนภาคสนามในประเทศไทย
 - **มูลนิธิสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)**
 - ผู้อำนวยการ
 - ผู้จัดการคดี
 - นิติกรประจำหน่วยงาน
 - **DLA Piper ประเทศไทย**
 - ทนายความหุ้นส่วน
 - ทนายความอาวุโส
 - **ลูกจ้าง: สัมภาษณ์ทั้งในสถานที่และนอกสถานที่**
 - ลูกจ้าง 9 รายที่ปฏิเสธลงนามในเอกสารการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง
 - ลูกจ้าง 98 รายที่ลงนามในเอกสารการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง โดย 95 รายยังคงทำงานที่โรงงานสงเส็งหรือโรงงานแคลเซียร์ และที่เหลืออีก 3 รายปัจจุบันมิได้ทำงานที่โรงงานนี้แล้ว
 - **เจ้าของธุรกิจและลูกจ้างในสถานประกอบการอื่น ๆ ในประเทศไทย**
 - เจ้าของโรงงานผลิตเสื้อผ้าในเขตกรุงเทพมหานคร 4 ราย

² เพื่อปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับ ชื่อ-นามสกุลของบุคคลที่เกี่ยวข้องจะไม่เปิดเผยไว้ในรายงานฉบับนี้ ชื่อ-นามสกุลของลูกจ้างทั้งหมดในรายงานจะแทนด้วยเลขรหัส

- เจ้าของโรงงานผลิตอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร 1 ราย
- เจ้าของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร 1 ราย
- เจ้าของโรงงานผลิตยางและยางรถยนต์ในภาคใต้ของประเทศไทย 1 ราย
- เจ้าของโรงแรมในภาคเหนือของประเทศไทย 2 ราย
- ลูกจ้างโรงงานผลิตเสื้อผ้าในเขตกรุงเทพมหานคร 2 ราย
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - นักวิชาการแรงงานระดับชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2
 - นิติกรประจำกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง
 - เจ้าหน้าที่ทั่วไปประจำกองกำกับการ 3 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 อาคารจามจุรีสแควร์ กรุงเทพฯ
- การตรวจเยี่ยมโรงงาน: ผู้ตรวจสอบได้เข้าตรวจในบริเวณโรงงาน ตรวจเยี่ยมทุกแผนก และได้พบกับลูกจ้างขณะที่ลูกจ้างกำลังทำงาน การตรวจเยี่ยมโรงงานช่วยให้ผู้ตรวจสอบมีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในโรงงาน รวมถึงลักษณะของการทำงานในแต่ละแผนก นอกจากนี้ ยังทำให้ผู้ตรวจสอบได้มีโอกาสสัมภาษณ์ลูกจ้างได้ 100 คนและส่งแบบสำรวจไปยังลูกจ้างทั่วทั้งโรงงาน
- การทำสำรวกลูกจ้างแบบไม่เปิดเผยชื่อ: นอกจากการสัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 100 คนที่โรงงานแล้ว ผู้ตรวจสอบยังได้ทำการสำรวจลูกจ้างแบบไม่เปิดเผยชื่อ โดยแจกแบบสำรวจให้กับลูกจ้าง 537 คน
- การทบทวนตรวจสอบเอกสาร: หลังจากได้รับเอกสารที่เกี่ยวข้องจากทั้งสองฝ่าย ผู้ตรวจสอบได้ทบทวนตรวจสอบเอกสารเหล่านั้นและเปรียบเทียบกับคำให้การและข้อมูลที่รวบรวมจากแหล่งอื่น
- การสื่อสารทางอีเมล: ผู้ตรวจสอบใช้การสื่อสารทางอีเมลในการติดต่อกับฝ่ายที่ไม่ได้สัมภาษณ์ เช่น มหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์และ ELEVATE นอกจากนี้ ยังมักใช้ในการสอบถามคำถามเพิ่มเติมและการขอเอกสารเพิ่มเติมจากฝ่ายต่าง ๆ

ผู้ตรวจสอบได้สัมภาษณ์ลูกจ้างจำนวน 108 คนที่ทำงานในโรงงานในช่วงเวลาที่เกิดเหตุ และในกลุ่มที่สัมภาษณ์นี้มีลูกจ้าง 9 คนที่ปฏิเสธการลงนามในหนังสือยินยอมรวมอยู่ด้วย ในจำนวนลูกจ้าง 108 คนนี้ มีลูกจ้าง 102 คนที่ปัจจุบันยังทำงานอยู่กับโรงงานฮงเส็งหรือโรงงานแคสเซียร์ และที่เหลืออีก 6 คนปัจจุบันมิได้ทำงานที่โรงงานนี้แล้ว

ทางมูลนิธิ HRDF ได้ช่วยเหลือโดยให้ข้อมูลช่องทางติดต่อและอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้กับลูกจ้าง 5 คน โดยได้พาอดีตลูกจ้างจำนวน 4 คน เดินทางมาให้ผู้ตรวจสอบสัมภาษณ์ โดยผู้ตรวจสอบได้สัมภาษณ์ลูกจ้าง 4 คนแบบเผชิญหน้า ณ สำนักงานของผู้ตรวจสอบเอง ในขณะที่ยังมีอดีตลูกจ้างอีกคนหนึ่งถูกสัมภาษณ์ผ่านการประชุมทางไกลด้วยวีดิทัศน์ (video call) โดยมูลนิธิ HRDF ได้ให้ข้อมูลการติดต่อ นอกจากนี้ ยังมีอดีตลูกจ้างอีกคนหนึ่งซึ่งผู้ตรวจสอบได้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ โดยผู้ตรวจสอบได้เบอร์โทรของลูกจ้างรายนี้จากลูกจ้างรายอื่นที่ให้สัมภาษณ์

ในจำนวนลูกจ้าง 102 คนที่ปัจจุบันยังทำงานอยู่ในโรงงาน มีลูกจ้าง 100 คนที่ถูกสัมภาษณ์ที่โรงงาน ส่วนอีก 2 คนถูกสัมภาษณ์นอกสถานที่ การสัมภาษณ์ลูกจ้างทั้งหมดนั้นดำเนินการโดยมีเพียงผู้ตรวจสอบ ล่าม และลูกจ้างเพียงลำพังเท่านั้น ไม่มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างคนอื่น หรือผู้แทนจากมูลนิธิ HRDF อยู่ภายในบริเวณสถานที่ที่สัมภาษณ์ตลอดช่วงเวลาที่สัมภาษณ์

สำหรับการคัดเลือกลูกจ้างที่จะสัมภาษณ์ ทางโรงงานได้จัดส่งรายชื่อลูกจ้างปัจจุบันทั้งหมดของโรงงานให้กับผู้ตรวจสอบพร้อมกับข้อมูลประวัติของลูกจ้างกล่าว ๆ เช่น วันที่เริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงาน แผนกการทำงาน เป็นต้น ผู้ตรวจสอบเลือกสัมภาษณ์ลูกจ้างทุกคนที่ปฏิเสธการลงนามในหนังสือยินยอม และส่วนที่เหลือนั้นผู้ตรวจสอบได้สุ่มเลือกจากลูกจ้างที่ทำงานที่โรงงานในช่วงเวลาที่เกิดเหตุ แม้ว่าการสัมภาษณ์ลูกจ้างปัจจุบันจะดำเนินการในบริเวณโรงงาน แต่การสัมภาษณ์ทั้งหมด

ดำเนินการในท้องถิ่นโดยปราศจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างคนอื่น ๆ ผู้ตรวจสอบได้ตรวจสอบห้องและยืนยันว่าห้องที่ใช้สัมภาษณ์ไม่มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดหรืออุปกรณ์บันทึกเสียง นอกจากนี้ ก่อนการสัมภาษณ์ลูกจ้าง ผู้ตรวจสอบได้แจ้งให้ฝ่ายบริหารของโรงงานทราบเกี่ยวกับลักษณะการสัมภาษณ์ที่จะต้องเก็บข้อมูลเป็นความลับและมาตรการป้องกันการตอบโต้ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีลูกจ้างคนใดถูกนายจ้างเตรียมคำตอบมาก่อนสัมภาษณ์

เพื่อให้ลูกจ้างมั่นใจว่าการสัมภาษณ์นี้มีมาตรการรักษาความลับและเพื่อให้ลูกจ้างมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ ผู้ตรวจสอบได้อธิบายลักษณะของการตรวจสอบและบทบาทของ FLA ให้ลูกจ้างแต่ละคนฟัง ลูกจ้างรับทราบว่าผู้ตรวจสอบเป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการแต่งตั้งโดย FLA เพื่อทำการตรวจสอบอย่างอิสระ นอกจากนี้ ผู้ตรวจสอบยังได้เน้นย้ำว่าการสัมภาษณ์นี้ ไม่ได้ดำเนินการในนามของโรงงาน แบรินด์ WRC หรือมูลนิธิ HRDF วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบได้ถูกอธิบายให้ลูกจ้างทราบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีโอกาสถามคำถามผู้ตรวจสอบได้หากมีข้อสงสัย อีกทั้งผู้ตรวจสอบยังได้ขอความยินยอมด้วยวาจาจากลูกจ้างทุกคนในการให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

นอกจากนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตอบโต้ที่อาจเกิดขึ้น ผู้ตรวจสอบได้ให้หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกับลูกจ้างในระหว่างการสัมภาษณ์และในแบบสำรวจ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนสามารถติดต่อกลับมาพูดคุยเพิ่มเติมหรือรายงานเหตุการณ์การตอบโต้ใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นหลังการสัมภาษณ์ได้

IV. การตรวจสอบและการทบทวนที่เคยดำเนินการมาแล้วในอดีต

ผู้ตรวจสอบพบว่าได้เคยมีการตรวจสอบข้อกล่าวหาที่ผ่านมาแล้วอย่างน้อยสองครั้งและเคยมีการทบทวนอีกหนึ่งครั้งโดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการทั้งสิ้น 3 หน่วยงาน ได้แก่ WRC ELEVATE และ DLA Piper ประเทศไทย

การตรวจสอบโดย WRC

WRC ดำเนินการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริง ได้เริ่มต้นตรวจสอบตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2020 ซึ่งเป็นช่วงเวลาไม่นานหลังจากที่มูลนิธิ HRDF ได้ยื่นเรื่องขึ้นร้องเรียนต่อ WRC [รายงานการตรวจสอบของ WRC³](#) ถูกเผยแพร่อยู่บนเว็บไซต์ทางการของหน่วยงานในเดือนเมษายน ค.ศ. 2021 การตรวจสอบนี้ดำเนินการเองภายในโดยคณะตรวจสอบของ WRC ทั้งนี้ การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การตรวจสอบต้องเผชิญกับอุปสรรคและข้อจำกัดหลายประการ

ระเบียบวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบประกอบด้วย การสัมภาษณ์ลูกจ้าง การติดต่อสื่อสารกับแบรินด์และโรงงาน และการทบทวนเอกสาร กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ไม่มีการสัมภาษณ์นายจ้างหรือลูกจ้างในบริเวณโรงงาน และผู้ตรวจสอบของ WRC ไม่ได้ไปตรวจเยี่ยมโรงงาน

การตรวจสอบของ WRC สรุปว่ามีการละเมิดแรงงานหลายกรณีเกิดขึ้นในโรงงาน ดังนี้:

- การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นขัดต่อกฎหมายไทยที่กำหนดให้ลูกจ้างทุกคนต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละ 75 ของค่าจ้างระหว่างที่หยุดดำเนินการ
- ลูกจ้างทุกคนถูกบังคับให้ลงนามในเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานนี้
- ลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสาร ถูกข่มขู่ ถูกตอบโต้ และถูกเลิกจ้าง
- ลูกจ้างรายหนึ่งซึ่งได้ดำเนินการใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มโดยสงบ ถูกตอบโต้ด้วยการแจ้งความดำเนินคดีกับตำรวจ จนลูกจ้างคนดังกล่าวต้องหนีกลับประเทศพม่า

³ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/04/Hong-Seng-Report-2021-04-05.pdf>

การตรวจสอบโดย ELEVATE

หลังจากที่ WRC ได้แจ้งให้แบรนด์ทราบเกี่ยวกับประเด็นปัญหาเรื่องดังกล่าว แบรนด์ก็ได้ว่าจ้าง ELEVATE ให้ตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับการหยุดกิจการและการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง โดย ELEVATE ได้เริ่มดำเนินการตรวจสอบในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2020 วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบก็เพื่อประเมินว่าการกำหนดให้หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายไทยหรือไม่ และลูกจ้างถูกบังคับให้ต้องยอมหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างหรือไม่ นอกจากนี้ ยังตรวจสอบด้วยว่าลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในหนังสือยินยอมนั้นต้องเผชิญกับการจ่ายค่าจ้างที่ไม่ถูกต้อง ถูกเลิกจ้าง หรือถูกโยกย้ายตำแหน่งงานเป็นการตอบโต้หรือไม่

แม้ว่าผู้ตรวจสอบจะได้ข้อมูลบางส่วนจากรายงานการตรวจสอบจากผู้อำนวยความสะดวกของ LRQA (ELEVATE) โดยร่วมมือกับทีมผู้ตรวจสอบของ ELEVATE ที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบกรณีนี้ แต่แบรนด์ไม่อนุญาตให้ผู้ตรวจสอบเข้าถึงข้อมูลจากรายงานการตรวจสอบฉบับเต็ม ทั้งนี้ แบรนด์ได้อ้างถึงข้อสงวนสิทธิ์ (disclaimer) ซึ่งกำหนดไว้ในรายงานการตรวจสอบให้จำกัดการเปิดเผยข้อมูล อันส่งผลให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถตรวจสอบรายละเอียดจากรายงานการตรวจสอบได้โดยตรง

ระเบียบวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบของ ELEVATE ได้แก่ การตรวจเยี่ยมโรงงาน การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ และการทบทวนเอกสาร ทีมผู้ตรวจสอบของ ELEVATE ได้สัมภาษณ์ลูกจ้างในบริเวณโรงงานจำนวน 20 คน สัมภาษณ์ลูกจ้างนอกบริเวณโรงงานจำนวน 11 คน และสัมภาษณ์อดีตลูกจ้างทางโทรศัพท์ 2 คน นอกจากนี้ ยังได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงงาน กรรมการสวัสดิการลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 1 คน ชาวบ้านในเขตชุมชนบริเวณโรงงาน 7 คน และเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิ HRDF 1 คน ทั้งนี้ การตรวจสอบในบริเวณโรงงานได้ดำเนินการในช่วงเวลาระหว่างวันที่ 19 ถึง 26 ตุลาคม ค.ศ. 2020

การตรวจสอบของ ELEVATE สรุปว่า

- โรงงานควรจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติให้กับลูกจ้างชาวพม่าที่ไม่ได้ลงนามในหนังสือสำหรับค่าจ้างของเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2020 จากข้อมูลที่ได้รับสามารถสรุปได้ว่า ELEVATE เห็นว่าการกำหนดให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง หากได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้วก็จะเป็นการกำหนดที่ชอบด้วยกฎหมายไทย อย่างไรก็ตาม ในแง่ของการจัดการความเสี่ยงและความเป็นธรรมต่อลูกจ้างทั้งหมด ผู้ตรวจสอบของ ELEVATE ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่าโรงงานควรพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างทั้งหมดทุกคนในระหว่างการหยุดงาน ไม่ใช่แค่เฉพาะลูกจ้างชาวพม่าที่ไม่ยินยอมลงนามในเอกสารเท่านั้น

- จากการตรวจสอบ ไม่พบหลักฐานว่ามีระบบการบังคับลูกจ้างให้ลงนามยินยอม และลูกจ้างได้กลับมาทำงานตามปกติเมื่อสถานการณ์เริ่มคลี่คลาย ซึ่งข้อสรุปนี้สอดคล้องทำให้การของลูกจ้างที่ยืนยันว่าพวกเขาไม่ได้ถูกบังคับให้ลงนามให้ความยินยอมในเอกสาร แม้ว่าลูกจ้างจะลังเลใจที่จะลงนามยินยอม แต่พวกเขาก็ตระหนักถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงและเกรงว่าการไม่ยินยอมลดชั่วโมงการทำงานอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือการปิดกิจการได้

- การตรวจสอบของ ELEVATE พบว่าการโยกย้ายตำแหน่งลูกจ้าง 12 คนที่ปฏิเสธการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง โดยโยกย้ายไปยังแผนกที่มีชั่วโมงทำงานปกติ การโยกย้ายนี้เกิดขึ้นในวันที่แผนกเย็บประกาศให้ลูกจ้างกลับมาทำงานตามปกติ และวันเดียวกับวันที่ลูกจ้างชาวพม่า 8 คนพยายามยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างบางคนแจ้งความประสงค์ว่าจะทำงาน 5 ถึง 6 วันต่อสัปดาห์ซึ่งในขณะนั้นมีแผนกเย็บเท่านั้นที่ทำได้เนื่องจากการปฏิบัติงานในแผนกอื่นยังจำกัดวันทำงานไว้วันน้อยกว่านั้น อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างมีความกังวลเรื่องทักษะในการทำงานหากต้องย้ายไปทำงานในแผนกอื่น และเนื่องจากแผนกเย็บได้ลดค่าเบี่ยงของลูกจ้างลงอันส่งผลให้รายได้รวมของลูกจ้างในแผนกนี้ลดลง ลูกจ้างจำนวน 3 คนจาก 4 คนที่ได้เคยยื่นคำร้องขอโยกย้ายตำแหน่งงานไว้ ก็ได้ถอนคำร้องในภายหลังและกลับไปทำงานในแผนกเดิม

- การตรวจสอบได้พิจารณาถึงประเด็นการขาดงานของ W1 โดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ตั้งแต่วันที่ 2 - 9 มิถุนายน ค.ศ. 2020 เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง จากบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างมีสิทธิในการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบพบว่าการขาดงานของ W1 นั้นมิได้เกิดขึ้นโดยไร้เหตุผลและลูกจ้างก็มีได้มีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของ

โรงงาน หากแต่การขาดงานนั้นเกิดจากความกลัวของลูกจ้างว่าจะถูกจับกุม แม้ว่าการตรวจสอบจะไม่พบพยานหลักฐานที่ชัดเจนว่ามีการตอบโต้ W1 แต่ผู้ตรวจสอบของ ELEVATE เชื่อว่าการเลิกจ้างนี้มีผลมาจากการตอบโต้ที่ W1 ไม่ลงนามยินยอม ในเอกสาร ผู้ตรวจสอบของ ELEVATE จึงเสนอแนะให้โรงงานชี้แจงเหตุผลการเลิกจ้าง W1 โดยละเอียดและหากค่าชี้แจงฟังไม่ขึ้น โรงงานก็ควรจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับ W1

○ การตรวจสอบพบว่าช่วงเวลาที่นายจ้างเลิกจ้าง W2 นั้นใกล้เคียงกับช่วงเวลาที่ W2 ร้องเรียนต่อหน่วยงานรัฐ ผู้ตรวจสอบของ ELEVATE จึงเห็นว่ามีความเชื่อได้ว่า การเลิกจ้างของ W2 เกิดขึ้นเพื่อตอบโต้การร้องเรียนของ W2 ผู้ตรวจสอบของ ELEVATE จึงเสนอแนะให้โรงงานชี้แจงเหตุผลการเลิกจ้าง W2 โดยละเอียดและหากค่าชี้แจงฟังไม่ขึ้น โรงงานก็ควรจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับ W2

การทบทวนโดย DLA Piper ประเทศไทย

DLA Piper ประเทศไทยได้ทำการทบทวนจากเอกสารที่แบรนด์และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ซึ่งเป็นลูกความส่งให้ทบทวนเท่านั้น โดย DLA Piper ประเทศไทยไม่ได้ดำเนินการตรวจสอบโดยใช้กระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงเหมือนกับการตรวจสอบก่อนหน้านี้ที่ดำเนินการโดย WRC และ ELEVATE ทั้งนี้ การทบทวนของ DLA Piper ประเทศไทยมุ่งเน้นไปที่ประเด็นเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างของโรงงาน

แม้ว่าผู้ตรวจสอบจะได้ขอให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องส่งรายงานหรือบันทึกการสื่อสารระหว่าง DLA Piper ประเทศไทย แบรินด์และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ แต่ทั้งแบรนด์และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ต่างก็ปฏิเสธไม่อนุญาตให้ผู้ตรวจสอบในการเข้าถึงข้อมูล โดยทั้งสองฝ่ายอ้างถึงสิทธิการปกปิดข้อมูลตามกฎหมายระหว่างทนายความ-ลูกความของสหรัฐอเมริกาว่า การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารดังกล่าวจะเป็นการฝ่าฝืนบรรทัดฐานทางกฎหมายของสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม ทั้งแบรนด์และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ได้อนุญาตให้ผู้ตรวจสอบประชุมออนไลน์กับทนายความตัวแทนของ DLA Piper ประเทศไทย เพื่อสอบถามภาพรวมเกี่ยวกับกรณีนี้ได้ ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจึงไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากรายงานฉบับจริงได้จากการพูดคุยผ่านการประชุมออนไลน์กับตัวแทนจาก DLA Piper และขอบเขตการพูดคุยนั้นก็จำกัดมาก อีกทั้งตัวแทนจาก DLA Piper ก็ปฏิเสธที่ให้คำตอบใดเป็นลายลักษณ์อักษรและมิได้แสดงพยานหลักฐานใดเพื่อสนับสนุนข้อเท็จจริงที่กล่าวอ้างขึ้นในระหว่างการประชุม

จากข้อมูลที่ผู้ตรวจสอบที่ได้รับอย่างจำกัดจากการประชุมออนไลน์ ตัวแทนจาก DLA Piper ประเทศไทยยืนยันว่าเอกสารที่ใช้ในการทบทวนทั้งหมดเป็นเอกสารที่แบรนด์และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์จัดส่งให้ทบทวนเท่านั้น ทั้งนี้ แบรินด์แจ้งว่าเอกสารที่มหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์จัดส่งนั้นมีเอกสารจาก WRC รวมอยู่ด้วย และเอกสารที่แบรนด์จัดส่งให้ DLA Piper ประเทศไทยนั้นมีเอกสารจากโรงงานและเอกสารจาก ELEVATE ส่วนที่ไม่เป็นความลับ รวมอยู่ด้วย อย่างไรก็ตาม DLA Piper ประเทศไทยยืนยันว่า WRC โรงงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นไม่เคยยื่นเอกสารให้กับ DLA Piper ประเทศไทยพิจารณาโดยตรง การทบทวนเริ่มขึ้นในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2021 และเสร็จสิ้นในช่วงต้นเดือนมกราคม ค.ศ. 2022 ทั้งนี้ ดำเนินการทบทวนโดยทนายความผู้เชี่ยวชาญกฎหมายแรงงานไทยจำนวน 2 คนจาก DLA Piper ประเทศไทย

การทบทวนสรุปผลว่า การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างของโรงงานนั้นชอบด้วยกฎหมายไทยแล้ว ตัวแทนจาก DLA Piper อธิบายว่าการดำเนินการเช่นนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ซึ่งสามารถทำได้ตามกฎหมาย เมื่อได้รับความยินยอมจากคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และข้อตกลงดังกล่าวสามารถบังคับได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตัวแทนจาก DLA Piper ยังได้ยืนยันด้วยว่าเอกสารที่ลงนามโดยลูกจ้างของโรงงานนั้นมีผลบังคับใช้และเพียงพอที่จะใช้เป็นหลักฐานพิสูจน์ความยินยอมของลูกจ้าง ดังนั้น ในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ “no work no pay” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย

ตัวแทนจาก DLA Piper ยืนยันว่าข้อกำหนดเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้น แตกต่างจากข้อกำหนดตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานของไทยที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ในระหว่างที่หยุดกิจการ ตัวแทน

จาก DLA Piper อธิบายว่า ในสถานการณ์นี้ นายจ้างมีทางเลือกที่ชอบด้วยกฎหมายอยู่ 2 ทางเลือก คือ นายจ้างสามารถใช้วิธีให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างได้โดยจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือหยุดกิจการและจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ให้กับลูกจ้าง ความยุ่งยากหลักของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างคือ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร และการแสดงความยินยอมนั้น กระทำโดยสมัครใจ อย่างไรก็ตาม ตัวแทนจาก DLA Piper ยืนยันว่าทั้งสองทางเลือกนี้ล้วนทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายทั้งสิ้น

ตัวแทนจาก DLA Piper ยืนยันว่าความเห็นทางกฎหมายที่สรุปมาข้างต้นนี้ มาจากประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาลูกความในกิจการที่หลากหลายมาเป็นเวลานาน เช่น กิจการโรงแรม กิจการร้านอาหาร และกิจการอันเกี่ยวกับการผลิต ในประเด็นที่คล้ายกันนี้ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 DLA Piper ยืนยันว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนี้ได้ใช้กันอย่างกว้างขวางทั่วประเทศไทยในช่วงการระบาดใหญ่และเป็นนโยบายที่ชอบด้วยกฎหมายไทย นอกจากนี้ ตัวแทนจาก DLA Piper ยังแจ้งว่าได้เคยปรึกษาประเด็นดังกล่าวกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาก่อนแล้ว และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ได้ยืนยันถึงความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานลักษณะนี้แล้วด้วย

ข้อสังเกตสำคัญ คือ ผลการทบทวนของ DLA Piper ไม่ได้อ้างอิงจากคำพิพากษาของศาล ระเบียบข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติ หรือความเห็นหรือการตีความจากหน่วยงานราชการใดโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องนี้ นอกจากนี้ การทบทวนนี้มุ่งเน้นทบทวนเฉพาะในประเด็นของความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง ดังนั้น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบีบบังคับหรือการตอบโต้ไม่ได้อยู่ในขอบเขตของการทบทวน ประเด็นเหล่านี้จึงมิได้ถูกหยิบยกขึ้นอภิปรายในระหว่างการประชุม

V. ข้อสังเกตเกี่ยวกับการตรวจสอบและการทบทวนที่ผ่านมา

WRC และ ELEVATE ได้ดำเนินการตรวจสอบเมื่อ 4 ปีที่แล้วซึ่งเป็นช่วงเวลาหลังจากที่เหตุการณ์เกิดขึ้นได้ไม่นาน แม้ว่าผลการตรวจสอบทั้งสองครั้งได้ให้ข้อมูลที่เพียงพอ แต่การตรวจสอบทั้งสองครั้งนี้ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่บางประการถึงแม้ว่าการตรวจสอบทั้งสองครั้งนี้จะเกิดขึ้นหลังจากที่เหตุการณ์เพิ่งเกิดขึ้นไม่นานและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยังจดจำรายละเอียดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดีอยู่ การตรวจสอบก็มีข้อจำกัดหลัก ๆ มาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และหน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็มีระเบียบวิธีการในการตรวจสอบที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ตรวจสอบได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการตรวจสอบและทบทวนที่ผ่านมาดังต่อไปนี้

Audi Alteram Partem: โอกาสในการฟังความจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

WRC ได้ประสบปัญหาอย่างมากในเรื่องการเปิดโอกาสรับฟังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แม้ว่ารายงานการตรวจสอบของ WRC จะไม่ได้ระบุจำนวนลูกจ้างที่สัมภาษณ์ แต่ผู้ตรวจสอบของ WRC ได้ยืนยันภายหลังต่อผู้ตรวจสอบว่าจากลูกจ้างทั้งสิ้นกว่า 3,000 คนในโรงงาน WRC ได้มีการสัมภาษณ์ลูกจ้างทั้งสิ้น 11 คนผ่านทางโทรศัพท์และแบบเผชิญหน้าบริเวณนอกโรงงาน ลูกจ้างที่ถูกสัมภาษณ์เหล่านี้ทั้งหมดเป็นผู้ที่ได้เคยมาติดต่อมูลนิธิ HRDF เพื่อขอความช่วยเหลือ เนื่องจากการตรวจสอบของ WRC เผชิญกับความยากลำบากในการติดต่อลูกจ้างคนอื่น ๆ เพื่อสัมภาษณ์นอกโรงงาน ทำให้การตรวจสอบของ WRC ขาดการรับฟังข้อมูลจากลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่มีได้เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่ยื่นเรื่องร้องเรียน อันทำให้ข้อมูลที่ได้จากลูกจ้างที่ WRC สัมภาษณ์นั้นมีขอบเขตที่จำกัดและไม่ได้มาจากลูกจ้างในกลุ่มที่หลากหลาย นอกจากนี้ WRC ยังเลือกที่จะไม่ดำเนินการสัมภาษณ์ลูกจ้างในบริเวณโรงงานเนื่องจากกังวลว่าหากสัมภาษณ์ลูกจ้างในบริเวณโรงงานลูกจ้างก็อาจไม่กล้าให้ข้อมูลตามความจริง ดังนั้น การตรวจสอบของ WRC จึงไม่มีการสัมภาษณ์ลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างในบริเวณโรงงาน นอกจากนี้ แม้ว่า WRC จะยืนยันว่าได้มีการส่งอีเมลโต้ตอบกับโรงงานอย่างน้อยสี่ครั้งในระหว่างการตรวจสอบ แต่โรงงานกลับโต้แย้งว่าไม่เคยสื่อสารกับ WRC ผ่านอีเมลก่อนที่จะมีการเผยแพร่รายงานของ WRC แต่อย่างใด ผู้ตรวจสอบไม่สามารถยืนยันข้อมูลในประเด็นนี้ได้เนื่องจากต่างฝ่ายต่างไม่มีพยานหลักฐานมายืนยันกับผู้ตรวจสอบ

บรรณคดีว่าจ้าง ELEVATE ให้ดำเนินการตรวจสอบในกรอบระยะเวลาที่สั้น ซึ่งทำให้ ELEVATE เป็นหนึ่งในบริษัทตรวจสอบไม่กี่แห่งที่ยอมดำเนินการตรวจสอบโดยลงพื้นที่เข้าไปตรวจเยี่ยมโรงงานในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดย

ELEVATE ได้ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมโรงงานและสัมภาษณ์ผู้บริหารและลูกจ้าง 20 คนในบริเวณโรงงาน นอกจากนี้ ELEVATE ยัง สัมภาษณ์ลูกจ้าง 11 คนนอกโรงงานและสัมภาษณ์ชาวบ้านจากชุมชนโดยรอบอีก 7 คน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจำนวนลูกจ้างที่ ELEVATE สัมภาษณ์จะมากกว่า WRC แต่จำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ ELEVATE สัมภาษณ์ ก็ยังค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจำนวน ลูกจ้างของโรงงานทั้งหมดกว่า 3,000 คน นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตว่า ทีมตรวจสอบของ ELEVATE มิได้ติดต่อสื่อสารกับ WRC หรือมูลนิธิ HRDF ในระหว่างการตรวจสอบเพื่อสอบถามข้อมูลหรือรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาที่ระบุไว้ใน รายงานของ WRC แต่อย่างใด

DLA Piper ประเทศไทย ซึ่งได้ถูกว่าจ้างในปี ค.ศ. 2021 อันเป็นช่วงเวลาหลังจากที่การตรวจสอบของ WRC และ ELEVATE ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว โดย DLA Piper ประเทศไทย มิได้รวบรวมพยานหลักฐานใดเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากที่แบรนต์และ มหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ซึ่งเป็นลูกความได้ส่งให้กับบริษัทเพื่อทบทวน บริษัทมิได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงกับลูกจ้างหรือผู้บริหาร โรงงานโดยตรงเนื่องจากการทบทวนยึดตามข้อมูลจากเอกสารที่ลูกความมอบให้เท่านั้น

ผู้ตรวจสอบพบว่าการฟังความจากลูกจ้างที่ไม่ครอบคลุม รวมถึงการขาดการมีส่วนร่วมและการขาดการรับฟังจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและทบทวนก่อนหน้านี้ ล้วนเป็นอุปสรรคขัดขวางการตรวจสอบที่โปร่งใส ยุติธรรม และมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย

การมีส่วนร่วมของนักกฎหมายในการตรวจสอบ

ประเด็นหลักของการตรวจสอบนี้ เน้นไปที่ประเด็นเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในประเทศไทย และประเด็นว่าการกระทำของนายจ้างนั้นถือเป็นการบีบบังคับหรือการตอบโต้หรือไม่ การพิจารณาประเด็นเหล่านี้ต้อง อาศัยความเข้าใจในกฎหมายไทยอย่างลึกซึ้ง อย่างไรก็ตาม ทั้ง WRC และ ELEVATE ล้วนมิได้ให้นักกฎหมายเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบแต่อย่างใด โดยผู้ตรวจสอบได้ระบุการขาดการมีส่วนร่วมของนักกฎหมายในการตรวจสอบของแต่ละหน่วยงาน ไว้ดังต่อไปนี้

WRC ดำเนินการตรวจสอบโดยทีมภายในหน่วยงาน อันได้แก่ ตัวแทนประจำประเทศไทย และตัวแทนระดับภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งสองคนมีประสบการณ์อย่างมากในการตรวจสอบคดีอันเกี่ยวข้องกับแรงงาน แม้ว่าผู้แทนทั้งสองจะมี ประสบการณ์ในการตรวจสอบมากแต่ก็มิใช่นักกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ผู้แทนทั้งสองยืนยันว่ามีความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน ไทยอย่างเพียงพอ และเลือกที่จะไม่เชิญนักกฎหมายเข้ามาในทีมตรวจสอบและไม่ได้ขอคำปรึกษาจากหน่วยงานของรัฐเพราะ เชื่อว่าประเด็นทางกฎหมายในกรณีนี้ค่อนข้างตรงไปตรงมาและมีได้ต้องการการตีความเป็นการเฉพาะ

ELEVATE ได้มอบหมายให้ทีมผู้ตรวจสอบเป็นลูกจ้างประจำเต็มเวลา 3 คนในการทำการตรวจสอบให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน ทำงาน แม้ว่าจะไม่มียกกฎหมายในทีมผู้ตรวจสอบ แต่หนึ่งในผู้ตรวจสอบนั้นมีประสบการณ์ในการทำกรประเมินการปฏิบัติ ตามกฎหมายแรงงานไทยในด้านความรับผิดชอบทางสังคม ELEVATE อธิบายว่าการตรวจสอบนี้มิได้ให้นักกฎหมายเข้ามา มีส่วนร่วมเนื่องจากขอบเขตงานที่ได้รับว่าจ้างสำหรับกรณีนี้มิได้กำหนดให้มีการให้คำปรึกษาทางกฎหมายอยู่ด้วย ELEVATE ได้ ชี้แจงว่าสำหรับการตรวจสอบที่ดำเนินการโดยมิได้มีการแจ้งล่วงหน้าเป็นเวลานานและกำหนดกรอบการตรวจสอบที่จำกัดและ ชัดเจนนั้น มักจะไม่มีมีการเชิญนักกฎหมายเข้ามาร่วมด้วยเว้นแต่จะมีการระบุขอให้เป็นการเฉพาะ ในกรณีนี้ รายงานการ ตรวจสอบนี้ได้ถูกส่งให้กับแบรนต์ และแบรนต์มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการต่อ อันรวมถึงแบรนต์มีหน้าที่ต้องพิจารณา เองด้วยว่าจำเป็นจะต้องขอคำปรึกษาทางกฎหมายเพิ่มเติมหรือไม่

การขัดกันของข้อเท็จจริง

การตรวจสอบและการทบทวนที่ดำเนินการโดย WRC ELEVATE และ DLA Piper ประเทศไทย ต่างอาศัยพยานหลักฐานที่ หน่วยงานของตนมี อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ ผู้ตรวจสอบจึงไม่ได้รับอนุญาต ให้เข้าถึงพยานหลักฐานทั้งหมดที่ใช้ในการตรวจสอบและทบทวนของแต่ละหน่วยงาน ข้อจำกัดนี้ได้ก่อให้เกิดอุปสรรคในการ ตรวจสอบข้อมูลที่แต่ละฝ่ายค้นพบและการยืนยันข้อเท็จจริงที่แต่ละฝ่ายยกขึ้นอ้าง

แม้ว่ารายงานการตรวจสอบของ WRC จะเผยแพร่อยู่เว็บไซต์ทางการของหน่วยงาน และในช่วงต้นของการตรวจสอบนี้ WRC ได้ส่งเอกสารบางส่วนให้กับผู้ตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม ยังมีหลักฐานอีกหลายรายการที่ WRC สงวนไว้ไม่อนุญาตให้ผู้ตรวจสอบได้ตรวจสอบ ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างทั้งเก้าคนที่ปฏิเสธการลงนามในเอกสาร มีลูกจ้างเพียงแค่มิถุนันเท่านั้นที่ยืนยันว่าเคยถูก WRC สัมภาษณ์มาก่อน คำให้การของลูกจ้างกลุ่มนี้ขัดแย้งกับข้อเท็จจริงที่นำเสนอในรายงานของ WRC อย่างมีนัยสำคัญ ในช่วงท้ายของการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบได้พยายามหาทางออกร่วมกับ WRC เพื่อจัดการกับปัญหาข้อเท็จจริงที่ขัดแย้งเหล่านี้โดยผู้ตรวจสอบได้ขอให้ WRC ส่งพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อการตรวจสอบยืนยันความถูกต้อง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ WRC ปฏิเสธที่จะเปิดเผยรายชื่อลูกจ้างที่ WRC สัมภาษณ์ บันทึกการสัมภาษณ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถยืนยันได้ว่าความขัดแย้งของข้อเท็จจริงเหล่านี้เกิดจากการสัมภาษณ์กลุ่มลูกจ้างที่ต่างกลุ่มกันหรือเพราะลูกจ้างได้เปลี่ยนแปลงคำให้การของตน

นอกจากนี้ ผู้ตรวจสอบไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงรายงานการตรวจสอบของ ELEVATE และข้อมูลที่ ELEVATE ส่งมาให้ผู้ตรวจสอบนั้นน้อยมาก ในขณะที่ข้อเท็จจริงบางอย่างที่ ELEVATE ส่งมานั้นขัดแย้งกับข้อเท็จจริงที่ผู้ตรวจสอบค้นพบจากการตรวจสอบ แต่ ELEVATE ก็ไม่ได้แสดงพยานหลักฐานหรือเอกสารใด ๆ เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ส่งมาให้กับผู้ตรวจสอบ ทำให้ยากที่ผู้ตรวจสอบจะประเมินความถูกต้องของข้อเท็จจริงที่ ELEVATE ส่งให้กับผู้ตรวจสอบ

เช่นเดียวกับที่ผู้ตรวจสอบไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงรายงานการทบทวนหรือบันทึกการติดต่อสื่อสารระหว่าง DLA Piper ประเทศไทยกับลูกจ้าง ผู้ตรวจสอบได้รับอนุญาตเพียงแค่นี้ให้เข้าประชุมออนไลน์กับทนายความที่เกี่ยวข้องกับกรณีนี้เพื่อหารือในภาพรวมเท่านั้น DLA Piper ประเทศไทยปฏิเสธที่จะตอบคำถามใดเป็นลายลักษณ์อักษรและปฏิเสธที่จะเปิดเผยพยานหลักฐานใดตลอดการประชุมออนไลน์นี้ ส่งผลให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับหรือทำการตรวจสอบพยานหลักฐานได้อย่างละเอียด

แม้ว่าผู้ตรวจสอบจะรับทราบถึงข้อเท็จจริงที่นำเสนอจากการตรวจสอบและการทบทวนก่อนหน้านี้ แต่ผู้ตรวจสอบก็พบข้อเท็จจริงที่ขัดแย้งกัน ความขัดแย้งเหล่านี้อาจเกิดจากหลากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างในระเบียบวิธีการในการตรวจสอบ ผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ และขนาดของกลุ่มลูกจ้างที่ถูกสัมภาษณ์ที่ต่างกัน เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เป็นความลับ ทำให้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถยืนยันข้อเท็จจริงที่ปรากฏเป็นที่ยุติได้

ดังนั้น รายงานการตรวจสอบฉบับนี้ จึงยึดถือพยานหลักฐานและข้อมูลที่ได้รับจากการตรวจสอบนี้เป็นหลัก สำหรับกรณีที่พบว่าข้อมูลที่ได้รับขัดแย้งกันกับข้อมูลที่หน่วยงานอื่นได้เคยนำเสนอไว้ ผู้ตรวจสอบจะให้น้ำหนักกับข้อเท็จจริงที่ต้องตรงตามพยานเอกสาร และในกรณีที่ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุน ผู้ตรวจสอบก็จะตั้งข้อสังเกตไว้ในรายงาน

VI. ลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

จากการสัมภาษณ์และทบทวนพยานหลักฐานทั้งหมด ผู้ตรวจสอบสามารถสรุปลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้:

- **10 เมษายน 2563** – คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างประชุมกับฝ่ายบริหารของโรงงานเพื่อหารือเกี่ยวกับมาตรการรองรับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จากการประชุม ทั้งสองฝ่ายตกลงใช้นโยบายที่ให้ลูกจ้างสมัครใจหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างได้น้อยสามวันต่อเดือน และโรงงานได้ออกประกาศฉบับที่ 14/2563 ให้ลูกจ้างรายวันหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างได้น้อยสามวันเสาร์ต่อเดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2563 [จากประกาศฉบับที่ 14/2563]

- **11 เมษายน 2563** – คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างได้ยื่นหนังสือถึงโรงงาน ขอให้โรงงานพิจารณาอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างทุกวันเสาร์ในช่วงเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อจากการแพร่ระบาด [หนังสือจากคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างถึงตัวแทนของนายจ้าง]

- **ปลายเดือนเมษายน 2563** – ลูกจ้างรายวันทุกคนได้ลงนามในเอกสารยินยอมที่นายจ้างจัดทำขึ้น ยกเว้น W1 [จากประกาศและเอกสารที่ลงนามแล้ว] ฝ่ายบริหารของโรงงานได้เรียกให้ W1 เข้าพบเพื่อขอให้ลงนามในเอกสาร แต่ W1 ยังคงปฏิเสธไม่ยอมลงนาม [จากการสัมภาษณ์ W1, ไม่ปรากฏหลักฐานเอกสารอื่น]

• **13 พฤษภาคม 2563** – โรงงานได้ออกประกาศฉบับที่ 15/2563 เกี่ยวกับมาตรการรองรับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ขอความร่วมมือจากลูกจ้างรายวันและรายเดือน⁴ ให้สมัครใจหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างอย่างน้อย 8 วันต่อเดือน (ทุกวันศุกร์และเสาร์) ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2563 ถึง 31 ธันวาคม 2563 ประกาศฉบับนี้มีผลยกเลิกประกาศฉบับที่ 14/2563 ลูกจ้างส่วนใหญ่ลงนามในเอกสารยินยอม ยกเว้นลูกจ้างประมาณ 20 คนที่ไม่ยอมลงนาม [จากประกาศและเอกสารที่ลงนามแล้ว]

• **กลางเดือนพฤษภาคม 2563** – หัวหน้างานเรียกลูกจ้างทั้ง 20 คนที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสารยินยอมให้มาเข้าพบหลายครั้งภายในวันเดียวกัน เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างยอมลงนาม ลูกจ้างบางคนยอมลงนามในที่สุด ในขณะที่ลูกจ้างอีก 11 คนยังคงปฏิเสธไม่ยอมลงนาม ลูกจ้างบางคนได้ไปขอคำปรึกษาจากมูลนิธิ HRDF เกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง และมูลนิธิ HRDF ได้ให้ความเห็นว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นเป็นการกระทำที่มีชอบด้วยกฎหมายไทย

• **กลางถึงปลายเดือนพฤษภาคม 2563** – ลูกจ้างบางคนที่ลงนามในเอกสารยินยอมไปแล้วได้ไปขอให้ W1 เป็นผู้นำในการรวบรวมรายชื่อลูกจ้างเพื่อยื่นต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและนายจ้าง เพื่อขอเพิกถอนการยินยอมที่ลูกจ้างได้ให้ไว้ก่อนหน้านี้ [จากการสัมภาษณ์] W1 ได้ส่งข้อความเข้าไปในกลุ่มแชทของลูกจ้าง แจ้งให้ผู้ที่ต้องการเพิกถอนความยินยอมมาลงนามในเอกสารที่ W1 จัดทำขึ้น แต่เนื่องจากมีจำนวนลูกจ้างที่มาลงนามน้อยเกินไป ต่อมา W1 จึงได้แจ้งไปในกลุ่มแชทไปว่า W1 จะไม่ดำเนินการต่อแล้วเนื่องจากมีลูกจ้างที่มาลงนามน้อยเกินไป และจากนั้น W1 ก็ได้ทำลายเอกสารนั้นทิ้ง [จากการสัมภาษณ์ W1]

• **22 พฤษภาคม 2563** – ลูกจ้างจำนวนสี่ราย ได้แก่ W1, W3, W4 และ W5 เดินทางไปยังสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อยื่นเรื่องร้องเรียนขอให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้โรงงานจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างทั้งสี่รายเป็นจำนวนสามวันในเดือนพฤษภาคม (วันที่ 2, 16 และ 30 พฤษภาคม) โดยลูกจ้างทั้งสี่อ้างว่าได้ถูกนายจ้างบังคับให้หยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้โดยลูกจ้างไม่สมัครใจ อย่างไรก็ตาม เจ้าพนักงานมิได้รับเรื่องร้องเรียนไว้ในวันนั้นเนื่องจากยังไม่ถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้าง เจ้าพนักงานแนะนำให้ลูกจ้างกลับมายื่นเรื่องใหม่ช่วงต้นเดือนมิถุนายน [จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างและ HRDF]

• **23 พฤษภาคม 2563** – วันครบกำหนดการจ่ายค่าจ้าง โรงงานมิได้จ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างสำหรับวันที่ลูกจ้างหยุดงาน ไม่ว่าจะลูกจ้างจะสมัครใจหยุดงานหรือไม่ก็ตาม

• **25 พฤษภาคม 2563** – W1 เขียนข้อความบนเฟซบุ๊กส่วนตัว (ตั้งค่าสาธารณะ) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ในโรงงาน โดยระบุว่าลูกจ้างถูกบีบบังคับให้ลงนามในเอกสารการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง [จากภาพถ่ายหน้าจอโทรศัพท์จากเฟซบุ๊ก ยืนยันโดย W1]

• **26 พฤษภาคม 2563** – ผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์เรียก W1 เข้าร่วมหารือและขอให้ W1 ลบข้อความดังกล่าวที่เขียนอยู่บนเฟซบุ๊ก นอกจากนี้ ผู้จัดการยังแจ้งด้วยว่านายจ้างจะแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหาก W1 ไม่ลบข้อความดังกล่าว [จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารของโรงงาน]

• **27 พฤษภาคม 2563** – W1 ไม่ลบข้อความบนเฟซบุ๊ก โรงงานเข้าแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในข้อหาหมิ่นประมาทและขอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการสืบสวนสอบสวนกรณีดังกล่าวและออกคำสั่งให้ W1 ลบข้อความ [จากเอกสารบันทึกคำแจ้งความของเจ้าหน้าที่ตำรวจ]

• **28 พฤษภาคม 2563** – โรงงานเผยแพร่ภาพเอกสารบันทึกคำแจ้งความบนเฟซบุ๊กของบริษัท และเขียนข้อความเตือนลูกจ้างทุกคนว่า หากลูกจ้างคนใดเขียนข้อความที่มีเนื้อหาลักษณะคล้ายกันนี้ โรงงานจะแจ้งความดำเนินคดีตามกฎหมายให้ถึงที่สุด [จากภาพถ่ายหน้าจอโทรศัพท์จากเฟซบุ๊กของโรงงาน]

• **2 มิถุนายน 2563** – มูลนิธิ HRDF เดินทางมาพบกับลูกจ้างทั้งสี่คนเพื่อวางแผนการยื่นเรื่องร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [จากการสัมภาษณ์มูลนิธิ HRDF]

• **4 มิถุนายน 2563** – มูลนิธิ HRDF ช่วยเหลือลูกจ้างทั้งสี่ในการยื่นเรื่องร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาทั้งสามวันที่ลูกจ้างไม่ได้สมัครใจให้ความยินยอมในการหยุดงาน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องผ่านช่องทางออนไลน์และมีได้เดินทางไปยื่นคำร้องที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วยตนเอง [ข้อมูลจากมูลนิธิ HRDF]

⁴ ลูกจ้างรายวันคือลูกจ้างที่อยู่ในตำแหน่งระดับล่างสุดซึ่งส่วนใหญ่มีหน้าที่ในสายการผลิตโดยไม่จำกัดสัญชาติของลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างรายเดือนคือลูกจ้างที่อยู่ในตำแหน่งระดับสูงถัดขึ้นมาไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าหรือผู้จัดการ รวมถึงหัวหน้าสายการผลิตไม่จำกัดสัญชาติของลูกจ้าง

- 4 มิถุนายน 2563 – W1 เดินทางกลับประเทศพม่าพร้อมครอบครัว [จากเอกสารและการสัมภาษณ์มูลนิธิ HRDF และ W1]
- 9 มิถุนายน 2563 – W3 และลูกจ้างอีกสองคนที่ไม่ได้ยื่นเรื่องร้องเรียนได้รับคำสั่งให้โยกย้ายจากแผนกตัดไปยังแผนกบรรจุ โดยให้มีผลการโยกย้ายตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2563 ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบหลักของแผนกบรรจุคือพับเสื้อผ้าและนำเสื้อผ้าที่พับไปบรรจุในถุงพลาสติก [จากเอกสารการโยกย้ายตำแหน่งที่โรงงานยื่นแสดง]
- 11 มิถุนายน 2563 – W2 และ W5 ได้รับคำสั่งให้โยกย้ายจากแผนกตัดไปยังแผนกตัวอย่าง โดยให้มีผลการโยกย้ายตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2563 ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบหลักของแผนกตัวอย่างคือการตัดตัวอย่างผลิตภัณฑ์ [จากเอกสารการโยกย้ายตำแหน่งที่โรงงานยื่นแสดง]
- 16 มิถุนายน 2563 – ตัวแทนของโรงงานเดินทางไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามที่พนักงานตรวจแรงงานเรียกให้ไปพบเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของลูกจ้างทั้งสี่คนที่ยื่นร้องเรียนเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2563 [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 16 มิถุนายน 2563 – W6 ได้รับคำสั่งให้โยกย้ายจากแผนกตัดไปแผนกคลังสินค้า โดยให้มีผลการโยกย้ายตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 [จากเอกสารการโยกย้ายตำแหน่งที่โรงงานยื่นแสดง]
- 19 มิถุนายน 2563 – ลูกจ้างรายวันในแผนกเย็บและแผนกสนับสนุนการเย็บรวมถึงแผนกตัดและคลังสินค้า ถูกเรียกให้กลับมำทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ตามปกติ [ประกาศฉบับที่ 17/2563]
- 19 มิถุนายน 2563 – ลูกจ้างจำนวนหกราย ได้แก่ W6, W7, W8, W9, W10 และ W11 ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง [ข้อมูลจาก ELEVATE]
- 23 มิถุนายน 2563 – W4 ได้รับคำสั่งให้โยกย้ายจากแผนกตัดไปแผนกฝึกเย็บ โดยให้มีผลโยกย้ายตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2563 [จากเอกสารการโยกย้ายตำแหน่งที่โรงงานยื่นแสดง]
- 24 มิถุนายน 2563 – W3 และ W5 ได้รับคำสั่งให้โยกย้ายจากแผนกตัวอย่างและแผนกบรรจุไปแผนกฝึกเย็บ โดยให้มีผลโยกย้ายตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2563 [จากเอกสารการโยกย้ายตำแหน่งที่โรงงานยื่นแสดง]
- 15 กรกฎาคม 2563 – W3, W4 และ W5 ตกลงประนีประนอมกับนายจ้าง โดยตกลงรับเงินตามที่เรียกร้องเต็มจำนวนแลกกับการถอนเรื่องร้องเรียนที่ยื่นต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [จากเอกสารข้อตกลงที่ลูกจ้างลงนาม]
- 16 กรกฎาคม 2563 – W5 และ W4 สิ้นสุดการฝึกในแผนกฝึกเย็บและถูกโยกย้ายกลับไปแผนกตัด ในขณะที่ W3 ได้ย้ายไปทำงานในแผนกเย็บ [จากเอกสารการโยกย้ายตำแหน่งที่โรงงานยื่นแสดง]
- 17 กรกฎาคม 2563 – W2 ยื่นเรื่องร้องเรียนขอให้โรงงานจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ W2 ถูกบังคับให้หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างโดยปราศจากความสมัครใจ [จากเอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 23 กรกฎาคม 2563 – โรงงานจ่ายเงินจำนวน 993 บาท (สำหรับ 3 วันทำงาน) ให้กับ W1 โดยได้วางเงินไว้กับพนักงานตรวจแรงงาน (ไปรับเงินออกโดยพนักงานตรวจแรงงาน)
- 1 สิงหาคม 2563 – W2 ถูกโยกย้ายไปแผนกเย็บตามคำขอของลูกจ้าง [จากเอกสารการโยกย้ายตำแหน่งที่โรงงานยื่นแสดง]
- 11 กันยายน 2563 – พนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยคำร้องของ W2 และสั่งให้โรงงานจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง 16 วันทำงาน ได้แก่ 8 วันในเดือนมิถุนายนและ 8 วันในเดือนกรกฎาคม นอกจากนี้ กำหนดให้โรงงานจ่ายดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเงิน 5,478 บาท [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน] โดยให้นายจ้างจ่ายเงินทั้งหมดแก่ W2 ในวันที่ 8 ตุลาคม 2563
- 18 กันยายน 2563 – ผู้จัดการสั่งให้ลูกจ้างคนต่างดาวประมาณ 50 คนส่งสำเนาเอกสารรายงานตัวแจ้งถิ่นที่อยู่อาศัย แต่ W2 ไม่ได้ส่งเอกสาร [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 24 กันยายน 2563 – ผู้จัดการขอเอกสารอีกครั้ง แต่ W2 ก็ไม่ได้ส่งเอกสาร [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 26 กันยายน 2563 – ผู้จัดการขอเอกสารอีกครั้ง และ W2 ก็ไม่ได้ส่งเอกสารอีก [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 28 กันยายน 2563 – โรงงานออกหนังสือเตือน W2 ว่าได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหลายครั้ง [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]

- 29 กันยายน 2563 – ในที่สุด W2 ก็ได้ส่งเอกสารต่อนายจ้าง [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 30 กันยายน 2563 – โรงงานออกหนังสือเตือน W2 ว่าการรายงานตัวที่อยู่อาศัยไม่ตรงกับความจริง แต่ W2 ปฏิเสธที่จะลงลายมือชื่อรับทราบคำเตือน [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 8 ตุลาคม 2563 – โรงงานจ่ายเงินจำนวน 5,478 บาทให้ W2 ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีคำสั่ง [บันทึกโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 9 ตุลาคม 2563 – โรงงานเลิกจ้าง W2 โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายค่าชดเชย เนื่องจาก W2 แจ้งที่อยู่อาศัยในเอกสารรายงานตัวอันเป็นเท็จ ซึ่งเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง
- 12 ตุลาคม 2563 – W2 ยื่นร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอให้มีการสั่งให้โรงงานจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 9 ธันวาคม 2563 – สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีคำสั่งให้โรงงานจ่ายค่าชดเชยให้แก่ W2 โดยวินิจฉัยว่าการแจ้งที่อยู่อาศัยผิดพลาดนั้นมีใช้ความผิดร้ายแรง และไม่ใช้เหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย อย่างไรก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานมิได้สั่งให้โรงงานจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจาก W2 ได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและกฎระเบียบของบริษัทด้วยการไม่นำส่งเอกสารการแจ้งถิ่นที่อยู่อาศัยตามที่นายจ้างมีคำสั่งให้ปฏิบัติ [เอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]
- 10 กุมภาพันธ์ 2564 – โรงงานจ่ายเงินตามที่ลูกจ้างเรียกร้องให้แก่ลูกจ้างเก้าคนที่ได้ทำข้อตกลงประนีประนอมกับโรงงานไปในเดือนมิถุนายน 2563 [เอกสารบันทึกการรับมอบเงินของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน]

VII. ภาพรวมความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่าง Nike ฮงเส็งการทอ Ramatex และแคสเซียร์

บริษัทของเฮ็งการทอเคยเป็นผู้ผลิตสินค้าให้กับ Nike มาเป็นเวลานานกว่าสามทศวรรษ ในช่วงที่เกิดเหตุการณ์ในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2020 บริษัทของเฮ็งการทอมีลูกจ้างทั้งสิ้น 3,220 คน โดยมีแรงงานต่างด้าวสูงถึงร้อยละ 66 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และมี Nike เป็นผู้สั่งผลิตสินค้าเป็นหลัก

ต่อมา Nike ได้เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เพื่อมุ่งลดจำนวนผู้ผลิตสินค้าให้ลดลง Nike จึงตัดสินใจยุติการสั่งผลิตสินค้าจากผู้ผลิตรายเล็กหลายราย ซึ่งรวมถึงการยุติการสั่งผลิตสินค้าจากบริษัทของเฮ็งการทอด้วยในปี ค.ศ. 2020 ไม่ปรากฏข้อมูลชัดเจนว่า Nike ได้แจ้งให้กับเฮ็งการทอทราบถึงแผนการยุติการสั่งผลิตครั้งแรกเมื่อใด เนื่องจากการสื่อสารระหว่างสองฝ่ายเป็นการสนทนาผ่านระบบ zoom และผู้ตรวจไม่พบพยานเอกสาร จากมาตรการปิดเมือง (lockdown) ทั่วโลกที่เริ่มขึ้นในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2020 ฮงเส็งการทอไม่ได้รับคำสั่งซื้อจาก Nike เป็นเวลาประมาณหนึ่งเดือนครึ่ง ซึ่งการสื่อสารเกี่ยวกับแผนการยุติการสั่งผลิตสินค้าจากเฮ็งการทอไม่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารของเฮ็งการทอไม่คาดคิดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็วขนาดนี้

Nike มิได้แจ้งข้อมูลรายละเอียดกับผู้ตรวจสอบว่าบริษัทได้ตัดสินใจยุติการสั่งผลิตกับเฮ็งการทอและได้สื่อสารเรื่องดังกล่าวให้เฮ็งการทอทราบเมื่อใด เฮ็งการทอให้ข้อมูลว่า Nike ไม่เคยส่งสัญญาใดให้เฮ็งการทอทราบถึงแผนการยุติการสั่งผลิตมาก่อนการแพร่ระบาดเลย และปริมาณการสั่งผลิตก็คงอยู่ในระดับประมาณหนึ่งล้านชิ้นต่อเดือนเหมือนเดิมมาตลอดก่อนที่จะมีการแพร่ระบาด เฮ็งการทอได้รับแจ้งอย่างเป็นทางการจาก Nike เกี่ยวกับการยุติการสั่งผลิตในช่วงเดือนเมษายน ค.ศ. 2020 ซึ่งเป็นช่วงเวลาหลังจากที่เฮ็งการทอไม่ได้รับคำสั่งซื้อใด ๆ จาก Nike มาเป็นเวลาประมาณหนึ่งเดือนครึ่งติดต่อกัน ทั้งนี้ แม้ว่าจะไม่ปรากฏแน่ชัดว่าที่จริงแล้ว Nike ได้สื่อสารให้เฮ็งการทอทราบถึงแผนการยุติการสั่งผลิตเมื่อใด แต่อย่างน้อยทั้งฝ่าย Nike และเฮ็งการทอก็เห็นตรงกันว่า Nike ตัดสินใจยุติการสั่งผลิตจากเฮ็งการทอก่อนที่ WRC จะแจ้งข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการเรียกเงินค่าจ้างนี้ให้ Nike ทราบ

Ramatex ซึ่งเป็นบริษัทสัญชาติสิงคโปร์ หนึ่งในผู้ผลิตรายใหญ่ติดอันดับแรกของ Nike ในขณะนั้น Ramatex กำลังมีแผนจะขยายฐานการผลิตไปในประเทศต่าง ๆ และเฮ็งการทอที่กำลังหาพันธมิตรทางธุรกิจอยู่เช่นกัน ในปี ค.ศ. 2022 Ramatex จึงได้เข้าร่วมทุนกับเฮ็งการทอก่อตั้งบริษัทแคสเซียร์การ์เมนท์ขึ้น

เดิมพื้นที่โรงงานของฮงเส็งการทอประกอบไปด้วยอาคารหลายหลังที่ตั้งอยู่บนที่ดินขนาดใหญ่ โดยที่ดินนั้นถูกแบ่งออกจากกันเป็นสองส่วนด้วยถนนสาธารณะ ต่อมาหลังจากมีการร่วมทุน การใช้ที่ดินนี้ก็ถูกแบ่งเป็นสองส่วน โดยฮงเส็งการทอประกอบการอยู่ภายในที่ดินฝั่งหนึ่ง และโรงงานแคสเซียร์ได้ประกอบการโดยใช้ที่ดินอีกฝั่งหนึ่ง

ทั้งสองโรงงานต่างมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยไม่เกี่ยวข้องกัน สิ่งเดียวที่ผู้ตรวจสอบพบว่าทั้งสองโรงงานยังคงใช้ร่วมกันคือโกดัง โดยฮงเส็งการทอได้เก็บวัตถุดิบไว้ในด้านหนึ่งของโกดัง ในขณะที่แคสเซียร์ได้เก็บวัตถุดิบไว้อีกด้านหนึ่ง

ส่วนลูกจ้างของแคสเซียร์และฮงเส็งการทอนั้น พบว่าดำเนินงานเป็นคนละชนิดบุคคลแยกกันอย่างสิ้นเชิง โดยทั้งสองโรงงานมีพนักงานแยกกัน มีเครื่องแบบชุดพนักงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนและมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลของตัวเอง ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างจากโรงงานหนึ่งเข้าไปในพื้นที่ของอีกโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาต ทั้งนี้ สีของเครื่องแบบชุดพนักงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนทำให้สามารถแยกลูกจ้างของทั้งสองโรงงานได้ง่าย แม้ว่าลูกจ้างประมาณ 530 คนของแคสเซียร์ (คิดเป็นร้อยละ 75 ของจำนวนลูกจ้างของแคสเซียร์) จะเป็นลูกจ้างที่เคยทำงานให้กับฮงเส็งการทอ แต่ลูกจ้างที่ย้ายจากฮงเส็งการทอไปแคสเซียร์ก็ต้องดำเนินการผ่านกระบวนการโอนย้ายลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด จากข้อมูลเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2024 ในขณะที่ดำเนินการตรวจสอบนี้ ฮงเส็งการทอมีลูกจ้างทั้งหมด 870 คน โดยมีแรงงานต่างด้าวประมาณร้อยละ 80 ของลูกจ้างทั้งหมด ในขณะที่แคสเซียร์มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ 700 คน

ในส่วนของผู้ถือหุ้น ก่อนที่จะมีการร่วมทุนนั้น สมาชิกจำนวนแปดคนภายในครอบครัวหนึ่งเป็นผู้ถือหุ้นของฮงเส็งการทอ ต่อมาหลังจากที่มีการก่อตั้งบริษัทแคสเซียร์การ์เมนต์ขึ้น สมาชิกในครอบครัวจำนวนสี่คนก็ได้ขายหุ้นทั้งหมดในฮงเส็งการทอให้กับสมาชิกที่เหลือ และเข้าไปถือหุ้นของบริษัทแคสเซียร์การ์เมนต์ในสัดส่วนร้อยละ 60 ปัจจุบันสมาชิกครอบครัวที่เหลืออีกสี่คนยังคงถือหุ้นทั้งหมดของฮงเส็งการทอ ในขณะที่ Ramatex ถือหุ้นร้อยละ 40 ของบริษัทแคสเซียร์การ์เมนต์ และ Ramatex มีได้ถือหุ้นของฮงเส็งการทอแต่อย่างใด

Nike ได้สิ้นสุดการผลิตสินค้าทั้งหมดจากฮงเส็งการทอมาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2022 เป็นต้นมา และบริษัทแคสเซียร์การ์เมนต์ได้เริ่มดำเนินการในเดือนเมษายน ค.ศ. 2022 ทั้งนี้ การผลิตสินค้าให้กับ Nike ทั้งหมดของบริษัทแคสเซียร์การ์เมนต์มาจากคำสั่งซื้อที่ Nike สั่งให้ Ramatex ผลิต

VIII. กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

ในหัวข้อนี้ แบ่งการอธิบายออกเป็นสองส่วน โดยส่วนแรกอธิบายถึงเรื่องค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในช่วงหยุดกิจการ และส่วนที่สองอธิบายถึงเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง ทั้งนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคมของไทย มีผลใช้บังคับกับแรงงานทุกคนในประเทศอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าแรงงานจะถือสัญชาติใดก็ตาม

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในช่วงหยุดกิจการ

มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ วางหลักให้ค่าจ้างเป็นสิ่งที่จ่ายให้ตอบแทนการทำงานตามสัญญา ดังนั้น หากลูกจ้างมิได้ทำงานแล้วนายจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ในกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวอันส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าทำงานได้แม้ว่าลูกจ้างจะมีความพร้อมที่จะเข้าทำงานให้กับนายจ้าง ในกรณีเช่นนี้ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน⁵ โดยบทบัญญัตินี้มี

⁵ มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการประกอบกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอด ระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่จ่ายเงินตามมาตรา 55 และภายใน กำหนดเวลาการจ่ายเงินตามมาตรา 70 (1)

วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ลูกจ้างในช่วงเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุที่ลูกจ้างไม่สามารถควบคุมหรือป้องกันได้

ข้อยกเว้นที่กำหนดให้นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ในช่วงเวลาที่หยุดกิจการตามมาตรา 75 คือ กรณีที่การหยุดกิจการนั้นเกิดขึ้นจากเหตุสุดวิสัย อย่างไรก็ตาม ในกรณีเหตุสุดวิสัยนี้ลูกจ้างอาจได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมตามมาตรา 79/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม⁶

มาตรา 79/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมเป็นบทบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมเข้ามาใหม่ในพระราชบัญญัติประกันสังคมในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งถือเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งสำคัญ จากเดิมลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัยจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ใดจากกองทุนประกันสังคม บทบัญญัตินี้ถูกตราขึ้นหลังจากเหตุการณ์มหาอุทกภัยในปี พ.ศ. 2554 ที่เกิดน้ำท่วมทั่วทั้งประเทศไทยเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนทำให้กิจการหลายแห่งจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวและลูกจ้างถูกระงับไม่ให้เข้าทำงาน แต่ด้วยมหาอุทกภัยเป็นเหตุสุดวิสัย ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างร้อยละ 75 หรือสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม ดังนั้น บทบัญญัติที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่นี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากเหตุสุดวิสัย

ต่อมาในเดือนมกราคม พ.ศ. 2560 กระทรวงแรงงานได้ประกาศกฎกระทรวงเพื่อกำหนดนิยามความหมายของคำว่าเหตุสุดวิสัยและกำหนดสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามมาตรา 79/1 ซึ่งในกฎกระทรวงนี้ได้กำหนดให้เหตุสุดวิสัยหมายความว่า อัคคีภัย วัตภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันเกิดจากธรรมชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณสุขและถึงขนาดผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ โดยให้ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัยมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนประกันสังคมในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง กฎกระทรวงฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์แห่งการตีความกฎหมายและช่วยเหลือลูกจ้างและนายจ้างในช่วงเวลาที่เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติและเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมสำหรับลูกจ้างในการได้รับเงินทดแทนในช่วงเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย

การที่นิยามความหมายของคำว่าเหตุสุดวิสัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ประกาศในปี พ.ศ. 2560 กล่าวครอบคลุมถึงเฉพาะกรณีของภัยอันเกิดจากธรรมชาติเท่านั้น ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนของนิยามของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” และการปรับใช้คำดังกล่าวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ความไม่ชัดเจนนี้ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามมาตรา 79/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคมในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และเพื่อแก้ไขปัญหานี้ กระทรวงแรงงานได้ประกาศกฎกระทรวงอีกฉบับหนึ่งในวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2563 เพื่อกำหนดนิยามของเหตุสุดวิสัยเพิ่มเติมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น⁷ โดยกำหนดให้เหตุสุดวิสัยหมายความรวมถึง ภัยอันเกิดจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคติดต่ออันตรายอื่นตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อซึ่งมีผลกระทบต่อสาธารณสุข และถึงขนาดที่ผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้หรือนายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ จากบทบัญญัติในกฎกระทรวงของกระทรวงแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนประกันสังคมภายใต้มาตรา 79/1 เฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

- การหยุดงานชั่วคราว เนื่องจากลูกจ้างต้องกักตัวหรือเฝ้าระวังการระบาดของโรค
- การหยุดงานชั่วคราว เนื่องจากนายจ้างจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการอันเพราะผลกระทบโดยตรงของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุด กิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

⁶ มาตรา 79/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย หรือนายจ้างไม่ทำงานเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือน ก่อนที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำงาน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

⁷ https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/029/T_0008.PDF

- การหยุดงานชั่วคราว เนื่องจากนายจ้างหยุดประกอบกิจการตามคำสั่งของทางราชการเพื่อระงับการแพร่ระบาดของโรค

นอกจากการกำหนดนิยามของคำว่าเหตุสุดวิสัยแล้ว กระทรวงแรงงานยังได้ประกาศเพิ่มอัตราค่าทดแทนจากร้อยละ 50 เป็นร้อยละ 62 โดยมีกำหนดเวลาไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2563 และต่อมาในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2563 รัฐบาลได้ประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่⁸ โดยยังคงรายละเอียดส่วนใหญ่ไว้ตามเดิม แต่ปรับอัตราค่าทดแทนลดลงไปที่ร้อยละ 50 ตามเดิม

จากข้อกำหนดของกฎกระทรวงที่กล่าวไว้ข้างต้น ข้อยกเว้นในการไม่จ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาที่นายจ้างหยุดงานอันเนื่องจากเหตุสุดวิสัยนั้น จะทำได้เฉพาะในกรณีที่กิจการได้รับผลกระทบโดยตรงจากโรคระบาดหรือกิจการที่หยุดประกอบกิจการชั่วคราวตามคำสั่งของทางราชการ สำหรับในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศสั่งให้ปิดสถานที่เป็นการชั่วคราวในสถานประกอบการหลากหลายประเภท เช่น ร้านอาหาร ห้างสรรพสินค้า ร้านเสริมสวย สวนสนุก ร้านอินเทอร์เน็ต สนามกอล์ฟ สระว่ายน้ำ สถานศึกษา และสถานที่ออกกำลังกาย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่านายจ้างสามารถอ้างเหตุสุดวิสัยในการไม่จ่ายค่าจ้างได้อยู่หลัก ๆ สามกรณี กรณีแรกคือการปิดสถานประกอบการชั่วคราวเนื่องด้วยจำเป็นต้องกักตัวหรือเฝ้าระวังการระบาดของโรค ซึ่งในกรณีนี้มักเกิดขึ้นเมื่อมีลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการติดเชื้อและจำเป็นต้องปิดสถานประกอบการเพื่อฆ่าเชื้อทำความสะอาดและกักตัวลูกจ้างที่สัมผัสใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อ กรณีที่สองคือปิดสถานประกอบการชั่วคราวตามคำสั่งของทางราชการ ตามตัวอย่างประเภทกิจการข้างต้น และกรณีที่สามคือกรณีที่ไม่มีคำสั่งของทางราชการให้ปิดสถานประกอบการแต่นายจ้างจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการเพราะผลกระทบโดยตรงของการแพร่ระบาด เช่น สถานประกอบการอยู่ในพื้นที่ที่มีประกาศห้ามเข้าพื้นที่ (lockdown) หรือการจำกัดการเดินทางในบางช่วงเวลา (curfew) ซึ่งจะเห็นว่าการปิดสถานประกอบการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยนั้นถูกจำกัดไว้สำหรับบางกรณีเท่านั้น และนายจ้างมีได้มีอำนาจที่จะเลือกที่จะปิดกิจการตามกรณีนี้หรือไม่ตามอำเภอใจ การปิดสถานประกอบการชั่วคราวหากจะอ้างเหตุสุดวิสัยจะต้องมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคดังที่กล่าวไว้

สำหรับกิจการที่มีได้เข้าเกณฑ์ข้างต้นแต่นายจ้างเลือกที่จะปิดสถานประกอบการชั่วคราวเองอันเนื่องมาจากการได้รับผลกระทบทางอ้อมจากการแพร่ระบาดของโรค เช่น กรณีที่หากนายจ้างยังคงเปิดดำเนินการต่อไปแล้วนายจ้างจะได้รับกำไรลดลง หรือกรณีที่มีการลดขนาดการดำเนินงานอย่างมากจากผลกระทบของการแพร่ระบาด เหล่านี้มีใช้การปิดสถานประกอบการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยตามกฎหมาย ดังนั้น หากนายจ้างเลือกปิดสถานประกอบการชั่วคราวด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว นายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ให้กับลูกจ้างอยู่ ข้อกำหนดนี้ได้สร้างภาระทางการเงินให้กับนายจ้างและส่งผลกระทบต่อหลายภาคธุรกิจเพราะการที่นายจ้างยังคงเปิดดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ トラบไต่ที่ยังไม่มีคำสั่งจากทางราชการให้ต้องปิดสถานภาพที่นั้น มักไม่สามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ

รัฐบาลได้ประกาศมาตรการให้ความช่วยเหลือหลายมาตรการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากข้อจำกัดนี้ ตัวอย่างเช่น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 อนุมัติให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้กับลูกจ้างใน 9 ประเภทกิจการ ได้แก่ ก่อสร้าง ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ศิลปะ บันเทิงและนันทนาการ กิจกรรมบริการ ขายส่งและการขายปลีก ขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า กิจกรรมการบริหาร วิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ และข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร โดยให้รัฐบาลจ่ายเงินช่วยเหลือให้นายจ้างในกิจการเหล่านี้ในอัตรา 3,000 บาท/คน สูงสุดไม่เกิน 200 คนต่อสถานประกอบการ นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ประกาศมาตรการให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ อีกหลายด้าน มาตรการช่วยเหลือทั่วไป ได้แก่ มาตรการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน (ไฟฟ้า) และมาตรการลดดอกเบี้ยเงินกู้ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม นอกจากนี้ ยังมีมาตรการช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มที่มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจโรงแรม รัฐบาลได้ยกเว้นค่าธรรมเนียมสำหรับโรงแรมเป็นระยะเวลาสองปีเพื่อช่วยลดภาระทางการเงินและส่งเสริมฟื้นฟู

⁸ https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/107/T_0006.PDF

อย่างไรก็ตาม มาตรการให้ความช่วยเหลือเหล่านี้มิได้ขยายไปใช้กับทุกภาคธุรกิจ อีกทั้งธุรกิจการผลิตเสื้อผ้าก็มีใช้กลุ่มธุรกิจที่ทางราชการมีคำสั่งให้ปิดสถานประกอบการ ทำให้ธุรกิจการผลิตเสื้อผ้าไม่ได้รับความช่วยเหลือใดเป็นพิเศษจากรัฐบาล อีกทั้งมาตรการให้ความช่วยเหลือพิเศษในช่วงเวลาการแพร่ระบาดนี้หลายมาตรการก็กำหนดไว้ให้เฉพาะสำหรับแรงงานไทยเท่านั้น ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวไม่ว่าจะทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ก็ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลในระดับเดียวกับกับแรงงานไทย

กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องการจะหยุดงานหรือในกรณีที่การปิดงานหรือการให้ลูกจ้างหยุดงานนั้นมิได้มาจากความต้องการของฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียวแต่ลูกจ้างเองก็ต้องการที่จะหยุดงานด้วยแล้ว การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างดังกล่าวจะถือว่าเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การตีความกฎหมายของผู้ตรวจสอบในเรื่องนี้ แตกต่างจากที่ DLA Piper ประเทศไทยได้อธิบายให้เห็นไว้ ผู้ตรวจสอบเห็นว่า การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นเป็นข้อตกลงที่เกิดขึ้นใหม่แยกขึ้นมาต่างหาก และมีใช้การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนำมาใช้ในกรณีที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงร่วมกันในการหยุดงานชั่วคราวในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ แตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่เมื่อตกลงเปลี่ยนแปลงแล้วจะมีผลเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร

ข้อตกลงที่นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างมิได้เป็นข้อตกลงที่ขัดแย้งต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 75 แต่อย่างใด มาตรา 75 เป็นบทบัญญัติที่ใช้กับกรณีที่นายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานโดยฝ่ายเดียว แตกต่างจากการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างที่จะนำมาใช้ในกรณีที่ลูกจ้างเองก็สมัครใจที่จะหยุดงานด้วย หรือในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงร่วมกันในการหยุดงานชั่วคราว ทั้งนี้ การใช้บังคับกรณีให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้น จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าลูกจ้างได้แสดงเจตนาในการหยุดงานโดยชัดแจ้งและด้วยความสมัครใจแล้ว

การทำข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั้นแตกต่างจากการทำข้อตกลงในสัญญาประเภทอื่นที่คู่สัญญามีอำนาจในการเจรจาต่อรองรายละเอียดในสัญญาอย่างเท่าเทียม การทำข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานนั้นนายจ้างมักมีอำนาจต่อรองสูงกว่าลูกจ้างอย่างมาก ดังนั้น หากไม่มีกลไกควบคุมเข้ามาแทรกแซงการทำข้อตกลงนี้ ลูกจ้างอาจตกอยู่ในสถานการณ์ที่จำใจต้องยอมรับเงื่อนไขสัญญาที่ไม่เป็นธรรมหรือแม้จนถึงขั้นต้องสละสิทธิที่ลูกจ้างมีตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปเลยก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีอัตราการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานน้อยกว่าร้อยละ 3 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดทั้งประเทศ มีโอกาสเป็นไปได้สูงมากที่สภาพลูกจ้างเองจะไม่สามารถเจรจาต่อรองร่วมจนได้มาซึ่งข้อตกลงที่เป็นธรรมได้ ดังนั้น กฎหมายจึงได้กำหนดบทบัญญัติเพื่อจำกัดขอบเขตการใช้เสรีภาพในการเข้าทำสัญญาสำหรับสัญญาจ้างแรงงานไว้ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 149-151 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 14/1

มาตรา 149, 150 และ 151 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้บุคคลมีสิทธิในการเข้าทำนิติกรรมได้อย่างอิสระตราบเท่าที่นิติกรรมนั้นไม่เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน⁹ ดังนั้น ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานที่ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงมีผลบังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ที่ผ่านมา ศาลฎีกาของไทยได้เคยวางหลักนี้ไว้ในคำพิพากษาว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานนั้นให้ตกเป็นโมฆะ ไม่ว่าลูกจ้างจะได้อำนาจแสดงเจตนายอมรับข้อตกลงนั้นหรือไม่ก็ตาม

⁹ มาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า นิติกรรม หมายความว่า การใด ๆ อันทำลงโดยชอบด้วยกฎหมายและด้วยใจสมัคร มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล เพื่อจะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ

มาตรา 150 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพันวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ

มาตรา 151 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การใดเป็นการแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นไม่เป็นโมฆะ

ตัวอย่างเช่น ข้อตกลงที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลานั้นให้เป็นโมฆะและนายจ้างยังมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง¹⁰ ข้อตกลงที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยนั้น ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็ให้เป็นโมฆะเช่นกัน ให้นายจ้างปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายแทนข้อสัญญาที่เป็นโมฆะนั้น¹¹ นอกจากนี้ ศาลฎีกายังเคยวางหลักไว้ในคำพิพากษาว่าข้อตกลงที่ลูกจ้างสละสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและให้ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะ¹²

เมื่อนายจ้างและลูกจ้างได้เข้าทำสัญญาจ้างแรงงานกันแล้ว ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะต้องผูกพันตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญา อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้กำหนดข้อยกเว้นบางประการที่มีผลต่อความสมบูรณ์ของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนี้

- **นิติกรรมที่เป็นโมฆะ** ได้แก่ นิติกรรมที่เกิดจากการแสดงเจตนาไม่ตรงกับเจตนาในใจจริง¹³ นิติกรรมที่เกิดจากการลวงโดยคู่กรณีสมคบกันทำขึ้นเพื่อลวงคนอื่น¹⁴ หรือนิติกรรมที่เกิดจากการแสดงเจตนาด้วยความสำคัญผิดในสาระสำคัญแห่งนิติกรรม¹⁵ โดยให้นิติกรรมเหล่านี้เป็นโมฆะตั้งแต่เริ่มแรกและไม่สามารถบังคับใช้ได้
- **นิติกรรมที่เป็นโมฆียะ** ได้แก่ นิติกรรมที่เกิดจากความสำคัญผิดในคุณสมบัติสำคัญของบุคคลหรือทรัพย์สินผิดไปจากความเป็นจริง¹⁶ นิติกรรมที่แสดงเพราะถูกกลฉ้อฉล¹⁷ หรือนิติกรรมที่เกิดจากการข่มขู่ (การบีบบังคับ)¹⁸ โดยคู่สัญญาที่ถูกกลฉ้อฉลหรือถูกข่มขู่มีสิทธิเลือกที่จะรักษานิติกรรมนั้นต่อไปหรือทำลายนิติกรรมนั้นเสียโดยการบอกล้างก็ได้ ทั้งนี้ นิติกรรมที่เป็นโมฆียะนั้นจะถือว่าสมบูรณ์จนกว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่สัญญาแสดงเจตนาบอกล้าง

กฎหมายกำหนดองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการสำหรับนิติกรรมที่สร้างขึ้นเนื่องจากการข่มขู่ ดังนี้:

1. การข่มขู่ถึงขนาด
2. ข่มขู่จะทำให้เกิดความเสียหายที่ใกล้จะถึง
3. การก่อให้เกิดความบีบคั้นทางจิตใจของผู้ที่ถูกขู่
4. ผู้ถูกข่มขู่ได้แสดงเจตนาทำนิติกรรมเพราะการข่มขู่

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2537/2525.

¹¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2499/2537, 569/2547.

¹² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7670/2547.

¹³ **มาตรา 154** แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การแสดงเจตนาโดยเจตนาในใจจริงผู้แสดงจะมีได้เจตนาให้ตนต้องผูกพันตามที่ได้แสดงออกมาก็ตาม หากเป็นมูลเหตุให้การแสดงเจตนาเป็นโมฆะไม่ เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะรู้ถึงเจตนาอันซ่อนอยู่ในใจของผู้แสดงนั้น

¹⁴ **มาตรา 155** แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การแสดงเจตนาโดยสมรู้กับคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งเป็นโมฆะ แต่จะยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้บุคคลภายนอกผู้กระทำการโดยสุจริต และต้องเสียหายจากการแสดงเจตนาลวงนั้นมิได้

¹⁵ **มาตรา 156** แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมเป็นโมฆะ

ความสำคัญผิดในสิ่งซึ่งเป็นสาระสำคัญแห่งนิติกรรมตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ ความสำคัญผิดในลักษณะของนิติกรรม ความสำคัญผิดในตัวบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีแห่งนิติกรรม และความสำคัญผิดในทรัพย์สินซึ่งเป็นวัตถุแห่งนิติกรรม เป็นต้น

¹⁶ **มาตรา 157** แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การแสดงเจตนาโดยสำคัญผิดในคุณสมบัติของบุคคลหรือทรัพย์สินเป็นโมฆียะ

ความสำคัญผิดตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นความสำคัญผิดในคุณสมบัติซึ่งตามปกติถือว่าเป็นสาระสำคัญ ซึ่งหากมิได้มีความสำคัญผิดดังกล่าวการอันเป็นโมฆียะนั้นคงจะมีได้กระทำการขึ้น

¹⁷ **มาตรา 159** แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การแสดงเจตนาเพราะถูกกลฉ้อฉลเป็นโมฆียะ การถูกกลฉ้อฉลที่จะเป็นโมฆียะตามวรรคหนึ่ง จะต้องถึงขนาดซึ่งถ้ามิได้มีกลฉ้อฉลดังกล่าว การอันเป็นโมฆียะนั้นคงจะมีได้กระทำการขึ้น ถ้าคู่กรณีฝ่ายหนึ่งแสดงเจตนาเพราะถูกกลฉ้อฉลโดยบุคคลภายนอก การแสดงเจตนาเป็นโมฆียะต่อเมื่อคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งได้รู้หรือควรจะได้รู้ถึงกลฉ้อฉลนั้น

¹⁸ **มาตรา 164** แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า การแสดงเจตนาเพราะถูกข่มขู่เป็นโมฆียะ การข่มขู่ที่จะทำให้เกิดการใดเป็นโมฆียะนั้น จะต้องเป็นการข่มขู่ที่จะให้เกิดภัยอันใกล้จะถึง และร้ายแรงถึงขนาดที่จะจงใจให้ผู้ถูกข่มขู่มีผลต้องกลัว ซึ่งถ้ามิได้มีการข่มขู่เช่นนั้นการนั้นก็คงจะมีได้กระทำการขึ้น

นอกจากสัญญาจ้างงานจะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว สัญญาจ้างงานยังต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมของฝ่ายลูกจ้างด้วย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 14/1 ได้บัญญัติข้อจำกัดในการบังคับตามสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร แม้ว่าบทบัญญัตินี้จะไม่ได้ทำให้สัญญาจ้างแรงงานนั้นตกเป็นโมฆะทันที แต่บทบัญญัตินี้ก็ให้อำนาจศาลในการเข้าไปแทรกแซงและปรับลดการใช้บังคับข้อตกลงในสัญญาให้อยู่ในระดับที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีได้ บทบัญญัติกฎหมายนี้มุ่งเน้นให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมและถ่วงดุลอำนาจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง¹⁹ ทั้งนี้ ศาลแรงงานเท่านั้นที่จะมีอำนาจในการปรับลดข้อตกลงในสัญญาตามมาตรา 14/1 ได้ ลำพังคู่สัญญาเองหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นที่ไม่ใช่ศาลจะไม่มีอำนาจดังกล่าว ดังนั้น การปรับลดข้อตกลงในสัญญาที่ไม่เป็นธรรมนั้นจะสามารถทำได้เฉพาะกรณีที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาลแรงงานเท่านั้น

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยไม่มีบทบัญญัติเรื่องการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในดับบทกฎหมาย ความไม่ชัดเจนนี้นำไปสู่ปัญหาในการตีความที่ไม่แน่นอน ปัจจุบันยังไม่มีคำพิพากษาหรือหน่วยงานรัฐใดยืนยันว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย แต่พบว่าได้มีประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งเผยแพร่ในรูปแบบข่าวประชาสัมพันธ์และอินโฟกราฟิกส์²⁰ โดยแนวทางดังกล่าวระบุชัดเจนว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นสามารถทำได้เมื่อได้ตกลงและได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โดยให้ทำได้เป็นการชั่วคราวและต้องกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดที่ชัดเจน นอกจากนี้ ยังมีคำพิพากษาของศาลบางคดีที่นำไปสู่การตีความได้ว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้ง การหยุดงานลักษณะนี้ยังใช้อย่างแพร่หลายในประเทศไทยในช่วงสถานการณ์ไม่ปกติ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตเศรษฐกิจหรือการแพร่ระบาดของโรคระบาด เช่น กรณีของ [โรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา](#) [สายการบินไทย](#) [สายการบินไทยแอร์เอเชีย](#) และ [หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์](#)

ตัวอย่างคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มี 2 คดี ได้แก่

คดีที่ 1 : คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ที่ 538/2566 (2023)

นายจ้างซึ่งเป็นโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตได้รับผลกระทบอย่างมากจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นายจ้างอ้างว่าได้ประกาศให้มีการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างเพื่อช่วยให้นายจ้างยังสามารถดำเนินกิจการอยู่และยังจ้างลูกจ้างต่อไปได้ ลูกจ้างได้ยื่นขอหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างโดยสมัครใจ ศาลได้วินิจฉัยคดีนี้ว่านายจ้างไม่สามารถระบุวันที่ที่ลูกจ้างหยุดงานได้อย่างชัดเจน อีกทั้งลูกจ้างได้แสดงพยานหลักฐานว่าได้เข้าทำงานในช่วงเวลาที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างขอหยุดงาน

ในคดีนี้ ศาลพิพากษาให้ลูกจ้างชนะคดี โดยวินิจฉัยว่าลูกจ้างมิได้หยุดงานและได้เข้าทำงานตามปกติ ดังนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว

คดีที่ 2 : คำพิพากษาศาลอุทธรณ์ที่ 2443/2566 (2023)

นายจ้างซึ่งเป็นสายการบินภายในประเทศ ได้ออกประกาศแผนลดค่าจ้างและให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างโดยสมัครใจ ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคในปี ค.ศ. 2020 ลูกจ้างในคดีนี้ได้ยินยอมอย่างชัดแจ้งแต่ก็ไม่ได้คัดค้าน คดีนี้เริ่มต้นได้ ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง เนื่องจากการหยุดงานดังกล่าวไม่มีหนังสือยินยอมที่ให้เป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งแล้วนายจ้างไม่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนดระยะเวลา 30 วัน จึงทำให้คำสั่งที่ออกโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นที่สุดและนายจ้างจะต้องถือปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว

¹⁹ มาตรา 14/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างที่ให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและ พอสมควรแก่กรณี

²⁰ <https://www.facebook.com/prdlpw/photos/a.1015906948440802/4401887109842752/?type=3>

แม้ว่าผลของคำวินิจฉัยของทั้งสองคดีนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ลูกจ้างทั้งสองคดีมีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่พิพาท อย่างไรก็ตาม สิทธิในการได้รับค่าจ้างนั้นมิได้เกิดขึ้นเพราะการตกลงหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นมิชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ หากนายจ้างในคดีแรกสามารถแสดงพยานหลักฐานที่ระบุวันที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างได้อย่างชัดเจนและพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างมิได้มาทำงานในช่วงวันดังกล่าว การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างก็จะสามารถมีผลผูกพันตามกฎหมายและนายจ้างก็จะต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดช่วงเวลาดังกล่าว ส่วนคดีที่สอง หากนายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่าลูกจ้างได้ลงลายมือชื่อยินยอมอย่างชัดแจ้งในการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างแล้ว พนักงานตรวจแรงงานก็น่าจะยอมรับให้สามารถหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างได้ การไม่ได้มีหลักฐานการลงนามให้ความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากลูกจ้างในคดีนี้ทำให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างอยู่ คำพิพากษาทั้งสองคดีข้างต้นนี้ สรุปได้ว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายแรงงานไทยแล้วตราบไต่ที่นายจ้างสามารถแสดงพยานหลักฐานระบุวันที่หยุดงานและแสดงได้ว่าลูกจ้างได้ลงนามให้ความยินยอมอย่างชัดแจ้งแล้ว

ดังนั้น แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยจะมีได้บัญญัติเรื่องการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างไว้ในตัวบทกฎหมายโดยตรง แต่จากข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นั้นเพียงพอที่จะสนับสนุนความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานประเภทนี้นอกจากนี้ ข้อมูลจากแนวทางที่ประกาศโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คำพิพากษาของศาล และแนวปฏิบัติที่ใช้กันทั่วไป ยืนยันร่วมกันว่าการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ตราบใดที่มีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดอย่างชัดเจนและนายจ้างได้รับความยินยอมชัดแจ้งจากลูกจ้างแล้ว

IX. วิธีการที่นายจ้างในประเทศไทยใช้เพื่อรับมือกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ผู้ตรวจสอบได้ทำการสัมภาษณ์นายจ้าง 9 รายและลูกจ้าง 2 ราย จากธุรกิจในประเทศไทยหลายประเภทอุตสาหกรรมและที่มีขนาดธุรกิจแตกต่างกัน รวมถึงนายจ้าง 4 รายและลูกจ้าง 2 รายจากภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทำความเข้าใจวิธีการบริหารจัดการลูกจ้างในช่วงที่ทั่วโลกมีมาตรการปิดเมือง จากผลการสอบถามแสดงให้เห็นว่านายจ้างได้มีการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้แตกต่างกัน ดังนี้:

1. **การเปลี่ยนให้ลูกจ้างไปทำงานที่บ้าน** : นายจ้างหลายรายจัดให้ลูกจ้างไปทำงานที่บ้าน โดยจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานที่สถานประกอบการในขณะที่นายจ้างยังคงจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติ สำหรับอุตสาหกรรมที่เครื่องมือและวัตถุดิบสามารถเคลื่อนย้ายได้ง่าย เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ นายจ้างจะจัดส่งเครื่องมืออุปกรณ์ไปยังที่พักของลูกจ้างและจัดเก็บงานที่ผลิตเสร็จแล้วทุกวัน

2. **การหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างตามปกติ** : ในกรณีที่ไม่สามารถให้ลูกจ้างทำงานที่บ้านได้ นายจ้างบางรายโดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เลือกที่จะให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวและยังคงจ่ายเงินค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติ แม้ว่ามาตรการนี้จะช่วยให้ลูกจ้างมีรายได้ที่แน่นอนแต่ก็ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนเหล่านี้จะไปปรากฏอยู่ในเงินปันผลที่ลดลงหรือราคาสินค้าที่ผู้บริโภคต้องจ่ายสูงขึ้น

3. **การหยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างบางส่วน** : นายจ้างบางรายเลือกที่จะหยุดงานชั่วคราวโดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน วิธีการนี้กำหนดให้นายจ้างต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นของการหยุดงานและนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน

4. **การหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเนื่องจากเหตุสุดวิสัย** : หากการหยุดงานเกิดขึ้นเนื่องจากเหตุสุดวิสัย นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาที่หยุดงานนั้นตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนประกันสังคมตามมาตรา 79/1 เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในช่วงเวลาที่ลูกจ้างให้หยุดงานโดยที่มิใช่จากความสมัครใจของลูกจ้างเอง

5. **การเลิกจ้างและจ่ายค่าชดเชย** : ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถแบกรับภาระทางการเงินได้ นายจ้างบางรายตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้าง โดยจ่ายค่าชดเชยและบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ ทั้งนี้ วิธีการนี้อาจก่อให้เกิดประเด็นฟ้องร้องเกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมได้

6. การตกลงเลิกจ้างและสัญญาว่าจ้างกลับ : ในกรณีที่การแพร่ระบาดนั้นยืดเยื้อ นายจ้างบางรายทำข้อตกลงกับลูกจ้างในการเลิกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ว่างงานจากกองทุนประกันสังคมได้ ข้อตกลงนี้มักจะตกลงยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย โดยทำสัญญาแลกเปลี่ยนว่าจะจ้างลูกจ้างนั้นกลับมาทำงานใหม่เมื่อสถานการณ์ดีขึ้น

7. การหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างโดยสมัครใจ : นายจ้างบางรายเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเลือกที่จะหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถหยุดงานชั่วคราวได้ตามความสมัครใจของลูกจ้าง

ตัวอย่างวิธีการที่หลากหลายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจที่นายจ้างที่มีความซับซ้อนอย่างยิ่งในช่วงที่มีการปิดเมืองทั่วโลก เพื่อให้มีความสมดุลกันระหว่างการดำเนินธุรกิจ ความยั่งยืนทางการเงิน และความปลอดภัยของลูกจ้าง ท่ามกลางความท้าทายที่ไม่เคยปรากฏขึ้นมาก่อน

X. ผลการตรวจสอบ

ข้อกล่าวหาที่ 1 – การหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในช่วงที่นายจ้างหยุดประกอบการ

เนื่องจากข้อกล่าวหานี้เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 2 ประการ คือ 1.1) ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างภายใต้กฎหมายไทย และ 1.2) คำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผลผูกพันทางกฎหมายของคำสั่งผู้ตรวจสอบจะแยกพิจารณาที่ละประเด็น ดังต่อไปนี้:

● ข้อกล่าวหาที่ 1.1 – ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างภายใต้กฎหมายไทย

โรงงานได้ประกาศมาตรการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างขึ้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 2020 ซึ่งเป็นช่วงต้นของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แม้ว่าแบรนด์จะอ้างว่าได้มีการสื่อสารกับโรงงานถึงแนวทางทั่วไปในการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานแล้ว แต่ผู้ตรวจสอบไม่พบหลักฐานสนับสนุนคำกล่าวอ้างนี้ เอกสารที่แบรนด์นำเสนอให้ผู้ตรวจสอบนั้นเป็นเพียงแนวทางทั่วไปซึ่งสรุปเนื้อหาจากแนวปฏิบัติที่องค์กรระหว่างประเทศแนะนำเท่านั้น และไม่มีข้อแนะนำเฉพาะเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โรงงานยืนยันว่าแบรนด์มิได้สื่อสารแนวปฏิบัติใดมายังโรงงานก่อนที่จะมีการประกาศมาตรการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง คำแนะนำเดียวที่แบรนด์ให้ไว้เป็นการทั่วไป คือให้โรงงานปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นและคำแนะนำจากรัฐบาลท้องถิ่น โรงงานยืนยันว่าแบรนด์เพียงขอให้โรงงานรายงานจำนวนผู้ติดเชื้อเท่านั้น แต่ไม่ได้ขอให้รายงานเกี่ยวกับการจัดการด้านแรงงานในช่วงที่มีการแพร่ระบาด การตัดสินใจใช้มาตรการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้นเกิดจากการตัดสินใจของโรงงานเพียงฝ่ายเดียวโดยมิได้แจ้งให้แบรนด์ทราบมาก่อน

ในช่วงเวลาดังกล่าว โรงงานต้องเผชิญกับความท้าทายมากมายหลายแง่มุมประกอบกับความไม่แน่นอนในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความปลอดภัย เนื่องจากในช่วงเวลานั้นยังไม่มีข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับโรคไวรัสดังกล่าว วิธีการรับมือของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกที่กำหนดขึ้นเพื่อรับมือกับการแพร่ระบาดใหญ่ของโรคโควิด-19 รวมถึงการประกาศให้โรคโควิด-19 เป็นโรคระบาดที่มีความอันตรายร้ายแรง ได้สร้างความตื่นกลัวอย่างมากในหมู่ลูกจ้าง เมื่อวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 2020 คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างได้ประชุมหารือร่วมกับผู้บริหารของโรงงานเพื่อวางแผนรับมือการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างได้เสนอให้โรงงานหยุดการผลิตและอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อเพราะลูกจ้างไม่ต้องการที่จะเข้ามาทำงานในช่วงเวลานี้ และต่อมาวันที่ 11 เมษายน ค.ศ. 2020 คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างได้ส่งหนังสือที่มีรายละเอียดการเจรจาเรื่องดังกล่าวให้กับนายจ้างอย่างเป็นทางการ

ในแง่เศรษฐกิจ โรงงานเผชิญกับคำสั่งซื้อที่ลดลงอย่างรวดเร็ว โดยปกติแล้วแบรนด์ซึ่งเป็นผู้ซื้อหลักของโรงงานจะสั่งผลิตสินค้าเฉลี่ยประมาณหนึ่งล้านชิ้นต่อเดือน โดยมีคำสั่งซื้อใหม่เข้ามาทุก 15 วัน อย่างไรก็ตาม โรงงานไม่ได้รับคำสั่งผลิตใดจากแบรนด์เป็นเวลา 45 วันติดต่อกันโดยปราศจากคำอธิบายใดๆ เกี่ยวกับการหยุดการผลิตนี้ เหตุการณ์ดังกล่าวยิ่งเพิ่มความยากลำบากในการบริหารจัดการให้กับโรงงานในช่วงสถานการณ์ที่มีความท้าทายมากอยู่แล้วขึ้นไปอีก

ก่อนที่โรงงานจะตัดสินใจประกาศให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โรงงานอ้างว่าได้ปรึกษาร่วมกับเจ้าหน้าที่จากกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้มั่นใจว่ามีมาตรการป้องกันโรคที่เหมาะสม และกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการด้านแรงงานไม่ขัดต่อกฎหมาย โดยโรงงานได้ปรึกษากับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทางโทรศัพท์และได้รับการยืนยันว่าการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ระบุว่าได้ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง โรงงานยังอ้างถึงถึงประกาศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ซึ่งระบุอย่างชัดเจนว่า “...เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและควบคุมโรคที่อาจเกิดขึ้นกับกิจการของนายจ้าง นายจ้างอาจตกลงกับลูกจ้างให้หยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง (leave without pay) หรือให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างตามหลักสัญญาต่างตอบแทน (no work no pay) หรือให้หยุดงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่ตกลงกับลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่หยุดงานก็ได้”

ผู้ตรวจสอบได้ติดต่อกับนักวิชาการแรงงานและนิติกรประจำสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหลายแห่ง รวมถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ที่โรงงานและมูลนิธิ HRDF อ้างว่าได้โทรศัพท์ไปสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง คำตอบที่ได้จากเจ้าหน้าที่นั้นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้นสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายหากได้รับความยินยอมจากลูกจ้างโดยสมัครใจ เจ้าหน้าที่ยังยืนยันเพิ่มเติมด้วยว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ระหว่างการหยุดงานนั้นจะใช้เฉพาะในกรณีที่นายจ้างตัดสินใจหยุดประกอบกิจการฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากเป็นการหยุดงานที่เกิดขึ้นจากการตกลงกันระหว่างทั้งสองฝ่ายก็ให้สามารถตกลงที่จะหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้ และข้อตกลงดังกล่าวไม่ขัดแย้งกับมาตรา 75 อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ที่ให้ข้อมูลไม่สามารถแจ้งชื่อตัวอย่างสถานประกอบการที่เจ้าหน้าที่เคยให้คำปรึกษาได้เนื่องจากข้อจำกัดในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

จากที่ได้อธิบายไปแล้วข้างต้น ผู้ตรวจสอบเห็นว่าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในช่วงสถานการณ์ไม่ปกติ ซึ่งจะแตกต่างจากสถานการณ์ปกติที่ลูกจ้างมีความพร้อมและความสมัครใจที่จะเข้าทำงานแล้วแต่ฝ่ายนายจ้างเลือกที่จะหยุดประกอบกิจการด้วยเหตุผลของฝ่ายนายจ้างเอง แต่ในกรณีของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ แม้คำสั่งผลิตที่ลดลงอย่างมากจนเป็นที่ประจักษ์ในหมู่ลูกจ้างทุกคนจะได้สร้างแรงกดดันอย่างมากต่อนายจ้าง แต่ในขณะเดียวกันลูกจ้างก็มีความกังวลอย่างมากเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อสุขภาพหากยังคงทำงานต่อไปในช่วงที่มีโรคระบาดใหญ่ ด้วยเหตุนี้ นายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่ายจึงได้ตกลงให้มีการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นจำนวน 1-2 วันต่อสัปดาห์

ผู้ตรวจสอบได้ตรวจสอบความเข้าใจกับลูกจ้างเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นผ่านการทำแบบสำรวจแบบไม่ระบุชื่อผู้ทำแบบสำรวจและการสัมภาษณ์กับลูกจ้างทั้งสิ้น 334 คนที่ทำงานในโรงงานในช่วงเวลาที่เกิดเหตุ จากผลการสำรวจพบว่าลูกจ้างมีเหตุผลที่หลากหลายในการให้ความยินยอม โดยลูกจ้างประมาณร้อยละ 52 ของลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมระบุว่าได้ลงนามไปเพื่อช่วยนายจ้างลดต้นทุนการผลิตเนื่องจากรู้ว่านายจ้างได้รับคำสั่งซื้อที่ลดลง ลูกจ้างเหล่านี้ต้องการลดความเสี่ยงที่นายจ้างอาจจะต้องปิดกิจการและนำไปสู่การเลิกจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างประมาณร้อยละ 30 ของลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมระบุว่าลงนามไปเพราะมีความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในช่วงที่มีโรคระบาดใหญ่ ทำให้อยากหลีกเลี่ยงที่จะเข้ามาทำงานเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ

เนื่องจากข้อตกลงนี้เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงเป็นข้อตกลงที่ชอบด้วยกฎหมายตามที่ได้อธิบายไว้ในส่วนที่ VIII ของรายงานฉบับนี้ ที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างอย่างชัดเจน ในกรณีนี้ ไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ในช่วงที่มีการหยุดงาน ดังนั้น ลูกจ้างที่ยินยอมหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งในกรณีนี้ได้แสดงความยินยอมผ่านการลงนามในหนังสือยินยอม จะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างตลอดช่วงเวลาที่ตกลงกันไว้ ส่วนลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสารยินยอมก็ล้วนยืนยันว่าได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่หยุดงานดังกล่าวครบเต็มจำนวนแล้ว ผู้ตรวจสอบจึงไม่พบว่านายจ้างค้างชำระค่าจ้างต่อลูกจ้างคนใดอีก

ในกรณีนี้ ผู้ตรวจสอบขอเน้นว่าแม้การจัดให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจะสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายและเอกสารที่ลงนามยินยอมจะมีผลผูกพันทั้งสองฝ่าย แต่หากกรณีนี้ถูกฟ้องร้องขึ้นสู่ศาลแรงงาน ศาลจะไม่เพียงแต่พิจารณาความ

สมบูรณ์ของนิติกรรม แต่ศาลจะพิจารณาไปถึงความเป็นธรรมของผลแห่งนิติกรรมนั้นต่อลูกจ้างด้วยตามมาตรา 14/1 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบทบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างจะไม่ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องเข้าผูกพันในข้อตกลงที่นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินควร

แม้ว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจจะแสดงให้เห็นชัดว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ได้ลงนามในเอกสารโดยสมัครใจ แต่ผู้ตรวจสอบไม่สามารถประเมินได้ว่าลูกจ้างมีได้ทราบถึงทางเลือกที่ลูกจ้างมีอยู่ทั้งหมดมากนักน้อยเพียงใด ผู้ตรวจสอบไม่ทราบว่าลูกจ้างทราบหรือไม่ว่าหากลูกจ้างไม่ตกลงยินยอมลงนามในเอกสารดังกล่าวแล้วลูกจ้างก็จะมีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละ 75 ตลอดช่วงเวลาการหยุดงาน นอกจากนี้ ลูกจ้างนั้นทราบหรือไม่ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดนั้นจะยืดเยื้อไปยาวนานเพียงใด การที่ลูกจ้างจำนวนกว่า 3,000 คนให้ความยินยอมโดยสมัครใจที่จะยอมสละสิทธิในการได้รับค่าจ้าง 2 วันต่อสัปดาห์เป็นระยะเวลาที่ยาวนานมาก (รวมทั้งสิ้น 59 วัน) อาจกลายเป็นข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรมก็ได้หากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดนั้นดีขึ้นรวดเร็วกว่าที่คิดและลูกจ้างต้องการที่จะกลับไปทำงานเป็น 6 วันต่อสัปดาห์ตามเดิม แต่ไม่สามารถทำได้เพียงเพราะว่าลูกจ้างได้เคยทำข้อตกลงยินยอมหยุดงานดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ในกรณีนี้พบว่ารัฐบาลไทยสามารถควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานการณ์การแพร่ระบาดนั้นดีขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว ไม่นานนักหลังจากที่ลูกจ้างได้ลงนามยินยอมในข้อตกลงหยุดงาน โรงงานก็ได้รับคำสั่งซื้อจำนวนมากในการผลิตหน้ากากอนามัยและชุดทางการแพทย์ แผนกต่าง ๆ ส่วนใหญ่ของโรงงานจึงสามารถกลับมาดำเนินการตามปกติได้ในวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 2020 ดังนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจริงแค่ภายในช่วงเวลาเพียงไม่ถึงสองเดือน ซึ่งจำนวนการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจริงได้ทั้งสิ้นเพียง 9 วันจากทั้งหมด 59 วันที่เดิมลูกจ้างได้เคยตกลงยินยอมหยุดงานไว้ในเอกสารให้ความยินยอม เนื่องจากข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับในช่วงเวลาที่จำกัด และได้ถูกยกเลิกไปทันทีที่สถานการณ์ดีขึ้น ผู้ตรวจสอบจึงสรุปว่าข้อตกลงหยุดงานนี้จึงเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายแล้ว จึงมีผลใช้บังคับคู่สัญญาได้อย่างสมบูรณ์

จะสังเกตได้ว่า บทสรุปที่ผู้ตรวจสอบนำเสนอข้างต้นนี้ ชัดแจ้งกับการตีความทางกฎหมายของ WRC และมูลนิธิ HRDF จากการสัมภาษณ์ตัวแทนจากทั้งสองหน่วยงาน พบว่าทั้งสองหน่วยงานมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันว่าไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ทั้งสองหน่วยงานเห็นว่าการหยุดงานลักษณะดังกล่าว นั้นขัดต่อกฎหมาย นิติกรประจำของมูลนิธิ HRDF ซึ่งเป็นผู้สื่อสารการตีความนี้ให้กับลูกจ้างและช่วยเหลือลูกจ้างไปยื่นเรื่องร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบายหลักการตีความในเรื่องนี้ว่า ในเมื่อกฎหมายได้บัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ตลอดช่วงเวลาที่มีการหยุดงาน การจะอนุญาตให้ลูกจ้างเลือกหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างจึงไม่ควรกระทำได้ตามกฎหมาย ทั้งนี้ นิติกรของมูลนิธิ HRDF ได้ให้เหตุผลว่าไม่มีลูกจ้างคนใดจะเต็มใจสละสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างของตนอย่างแน่นอน แม้ว่านิติกรของมูลนิธิ HRDF จะแย้งว่าได้เคยโทรศัพท์ปรึกษาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับบทบัญญัติกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ในช่วงเวลาที่มีการหยุดงาน แต่นิติกรก็ได้สอบถามเจ้าหน้าที่โดยตรงว่าการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้นขัดต่อกฎหมายหรือไม่ ดังนั้น การตีความในประเด็นนี้จึงมาจากความเห็นส่วนตัวของนิติกรคนดังกล่าวโดยปราศจากการสนับสนุนยืนยันจากหน่วยงานของรัฐ ส่วนกระบวนการตรวจสอบของ WRC มิได้มีการขอคำปรึกษาทางกฎหมายจากนักกฎหมาย ผู้ตรวจสอบของ WRC ตีความจากประสบการณ์การทำงานอันยาวนานในประเทศไทยและจากเอกสาร โดยผู้ตรวจสอบของ WRC มีแนวทางการตีความเช่นเดียวกับมูลนิธิกับ HRDF ว่าหากกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ในช่วงหยุดงานแล้ว ก็ไม่ควรมิทางเลือกให้สามารถหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้ ข้อสรุปนี้มีฐานความคิดมาจากความเชื่อที่ว่าไม่มีลูกจ้างคนใดเต็มใจที่จะสละสิทธิในการได้รับค่าจ้างของตนแน่หากว่าลูกจ้างเหล่านี้มีทางเลือกที่จะได้รับค่าจ้างในอัตราร้อยละ 75 ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบของ WRC ยืนยันว่าทางหน่วยงานไม่ได้ขอคำปรึกษาทางกฎหมายใดจากนักกฎหมายและไม่เคยสอบถามความเห็นจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการตีความในเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ผู้ตรวจสอบพบว่าทั้งมูลนิธิ HRDF และ WRC ล้วนตีความไปในทางเดียวกันว่าการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้นมิชอบด้วยกฎหมาย โดยทั้งสองหน่วยงานเห็นว่าการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ในช่วงเวลาที่มีการหยุดงาน อย่างไรก็ตาม ทั้งสองหน่วยงานไม่มีความเห็นทางกฎหมายหรือการยืนยันจากหน่วยงานของรัฐที่จะนำมาสนับสนุนการตีความ

นี้ ดังนั้น การตีความกฎหมายและความเข้าใจของทั้งสองหน่วยงานในเรื่องนี้จึงมาจากความรู้และประสบการณ์ส่วนตัวของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสองเพียงเท่านั้น

- **ข้อกล่าวหาที่ 1.2 – คำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผลผูกพันทางกฎหมายของคำสั่ง**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 123 ได้บัญญัติทางเลือกให้กับลูกจ้างที่ต้องการดำเนินการในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดของลูกจ้าง ซึ่งแตกต่างจากกรณีการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานในประเด็นอื่น ๆ ที่ต้องยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเท่านั้น²¹ แต่ลูกจ้างที่ถูกละเมิดสิทธิเกี่ยวกับการได้รับเงินเหล่านี้กฎหมายบัญญัติให้มีช่องทางร้องเรียน 2 ช่องทาง ได้แก่ 1) ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานโดยตรง หรือ 2) ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างเลือกดำเนินการให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัย พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการวินิจฉัยและออกคำสั่งให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตาม คำสั่งดังกล่าวมีผลผูกพันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่ยื่นคำร้องและมีบทกำหนดโทษทางอาญาหากฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง²² อย่างไรก็ตาม คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวโดยการนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในกำหนดเวลา 30 วันนับแต่วันที่คำสั่ง²³ และหากไม่มีการอุทธรณ์คำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว คำสั่งนั้นก็จะเป็นที่สุดทันที

สำหรับลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่มีใช้คู่ความแต่ได้ถูกนายจ้างปฏิบัติเหมือนกันกับลูกจ้างที่เป็นคู่ความนั้น คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจะไม่ขยายผลผูกพันไปถึงลูกจ้างคนอื่นที่มีใช้คู่ความโดยอัตโนมัติ อย่างไรก็ตาม คำสั่งนั้นสามารถเป็นบรรทัดฐานช่วยให้ลูกจ้างคนอื่นประเมินแนวทางการวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงานได้หากลูกจ้างคนอื่นไปยื่นคำร้องในประเด็นที่มีผลความแห่งคดีเดียวกันกับลูกจ้างที่ได้เคยเรียกร้องไปแล้ว นอกจากนี้ พนักงานตรวจแรงงานในประเทศไทยมีอำนาจตามกฎหมายในการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลได้ ดังนั้น หากพนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณาคำร้องแล้วพบว่านายจ้างกระทำฝ่าฝืนกฎหมายและสงสัยว่าลูกจ้างคนอื่นในสถานประกอบการเดียวกันอาจได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในลักษณะเดียวกันด้วยแล้ว พนักงานตรวจแรงงานก็มักจะดำเนินการตรวจสอบติดตามเพิ่มเติม ซึ่งอาจรวมถึงการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และหากพนักงานตรวจแรงงานพบว่ามีกรกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายจริง พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถออกคำสั่งให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขให้ลูกจ้างได้แม้จะไม่มีกรยื่นคำร้องโดยลูกจ้างก็ตาม

ผู้ตรวจสอบพบว่า ลูกจ้างได้มีการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับช่วงเวลาที่ถูกให้ “หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง” เป็นจำนวน 3 ครั้ง ดังนี้:

ครั้งที่ 1: เริ่มแรกในวันที่ 22 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 ลูกจ้างจำนวน 4 คน ได้แก่ W1, W3, W4 และ W5 เดินทางไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีมูลนิธิ HRDF ช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางและจัดนิทรรศการประจำมูลนิธิร่วมเดินทางไปด้วย ในวันนั้น ลูกจ้างตั้งใจที่จะไปยื่นคำร้องเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ 2, 16 และ 30 พฤษภาคม ซึ่งลูกจ้างอ้างว่าถูกบังคับให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานไม่อนุญาตให้ลูกจ้างทั้ง 4 คนยื่นคำร้องในวันนั้นได้เพราะยังไม่ถึงกำหนดชำระค่าจ้างดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานจึงแนะนำให้ลูกจ้างรอไปจนถึงเดือนพฤษภาคมก่อนเพื่อดูอีกทีว่านายจ้างได้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ลูกจ้างถูกบังคับให้หยุดงานหรือไม่

²¹ มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

²² มาตรา 151 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

²³ มาตรา 123 วรรคหนึ่งและสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้านายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 2020 เจ้าหน้าที่ตัวแทนจากมูลนิธิ HRDF ได้หารือร่วมกับลูกจ้างทั้ง 4 คนเพื่อวางแผนการยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ต่อมาในวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 2020 มูลนิธิ HRDF ได้ช่วยเหลือลูกจ้างทั้ง 4 คนดังกล่าวยื่นคำร้องผ่านระบบออนไลน์ต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยคำร้องดังกล่าวได้ขอให้พนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ลูกจ้างถูกบังคับให้หยุดงาน แต่เนื่องจากเป็นช่วงที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กำลังรุนแรง ลูกจ้างจึงต้องยื่นคำร้องผ่านระบบออนไลน์โดยที่ไม่ได้เดินทางไปสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้วยตัวเองในวันที่ยื่น ดังนั้น W1 ก็ได้ยื่นคำร้องไปพร้อมกับคำร้องของลูกจ้างคนอื่น ๆ แม้ว่า W1 และครอบครัวจะเดินทางกลับพม่าในวันเดียวกันกับที่ยื่นคำร้องก็ตาม

อย่างไรก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานมิได้พิจารณาคำร้องดังกล่าวไปจนจนสิ้นสุดกระบวนการ เนื่องจากพื้นที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แจ้งให้โรงงานทราบว่าลูกจ้างได้มายื่นคำร้อง โรงงานก็รีบตัดสินใจที่จะประนีประนอมกับลูกจ้างก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานจะเริ่มพิจารณา โดยโรงงานเสนอว่าจะจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่เป็นประเด็นพิพาททั้งสามวัน ดังนั้น ลูกจ้างทั้งสามคนจึงได้ตกลงรับข้อเสนอดังกล่าวและถอนคำร้องไปในที่สุด การประนีประนอมสำเร็จและมีการลงนามในข้อตกลงประนีประนอมต่อหน้าพนักงานตรวจแรงงานในวันที่ 15 กรกฎาคม ค.ศ. 2020 นอกจากนี้ ยังปรากฏหลักฐานการจ่ายเงินที่พนักงานตรวจแรงงานได้บันทึกไว้เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม ค.ศ. 2020 ยืนยันว่านายจ้างได้จ่ายเงินเท่ากับค่าจ้างสามวันทำงานให้ W1 ผ่านพนักงานตรวจแรงงาน และ W1 ก็ได้ยืนยันกับผู้ตรวจสอบว่าได้รับเงินดังกล่าวผ่านการโอนเข้าบัญชีธนาคารเรียบร้อยแล้ว

สำหรับการยื่นคำร้องครั้งแรกนี้ ผู้ตรวจสอบได้เห็นเอกสารข้อตกลงการไกล่เกลี่ยที่ลงนามระหว่างโรงงานและลูกจ้างทั้งสามคน รวมถึงบันทึกการจ่ายเงินให้กับ W1 อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบไม่มีข้อมูลอื่นใดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการยื่นคำร้องครั้งนี้ และเนื่องจากได้มีการไกล่เกลี่ยก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานจะเริ่มกระบวนการพิจารณาคำร้อง พนักงานตรวจแรงงานจึงยังไม่เคยมีการวินิจฉัยหรือแสดงความเห็นใดเกี่ยวกับคำร้องนี้

ครั้งที่ 2: ไม่นานหลังจากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องครั้งแรก ลูกจ้างอีก 6 คน ได้แก่ W6, W7, W8, W9, W10 และ W11 ก็ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีก อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานที่สามารถยืนยันได้อย่างชัดเจนถึงวันที่ลูกจ้างยื่นคำร้อง และผู้ตรวจสอบไม่ทราบว่าคำร้องนี้เกิดขึ้นก่อนหรือหลังจากการไกล่เกลี่ยของกรณีแรก แต่จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตรวจสอบของ ELEVATE ผู้ตรวจสอบของ ELEVATE บันทึกว่าการยื่นคำร้องครั้งที่สองนี้เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน ค.ศ. 2020 ซึ่งเป็นวันเดียวกับที่โรงงานได้ประกาศให้ลูกจ้างแผนกเย็บกลับเข้าทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ตามปกติ

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้โทรศัพท์แจ้งให้โรงงานทราบว่าลูกจ้างมายื่นคำร้อง โรงงานก็ได้แก้ไขปัญหาด้วยการไกล่เกลี่ยกับลูกจ้างเช่นเดียวกับที่ได้ทำเมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องในครั้งก่อนโดยโรงงานเจรจาประนีประนอมก่อนที่จะมีการพิจารณา การประนีประนอมนั้นลูกจ้างตกลงยอมรับเงินตามที่เสนอเพื่อแลกกับการถอนคำร้อง ทำให้พนักงานตรวจแรงงานยังไม่มีโอกาสได้พิจารณาคำร้องหรือแสดงความเห็นใดในกรณีนี้เช่นกัน

ครั้งที่ 3: ในวันที่ 17 กรกฎาคม ค.ศ. 2020 ได้มีลูกจ้างอีกคนหนึ่ง W2 ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยเริ่มแรก W2 ได้ยื่นคำร้องเพื่อขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับ 8 วันทำงานในเดือนมิถุนายนที่ W2 อ้างว่าไม่ได้ยินยอมให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ต่อมาในวันที่ 24 กรกฎาคม ค.ศ. 2020 W2 ยื่นคำร้องเพิ่มเติมขอปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 4 วันทำงาน

จากรายละเอียดในคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน W2 ยอมรับว่าได้ลงนามในเอกสารยินยอมหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างด้วยความสมัครใจจริงแต่ได้ตกลงที่จะหยุดงานเฉพาะในเดือนพฤษภาคมเท่านั้น W2 อ้างว่าไม่ได้ยินยอมสมัครใจที่จะหยุดงานในเดือนมิถุนายน จากข้อเท็จจริงที่บันทึกไว้ในคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โรงงานได้ออกประกาศเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างสองฉบับ ประกาศฉบับแรกลงวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 2020 (ประกาศฉบับที่ 14/2563) ขอให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 3 วันต่อเดือน ลงนามในเอกสารที่จัดเตรียม

ไว้ ซึ่งเอกสารนี้ระบุถึงการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน ค.ศ. 2020 เท่านั้น ต่อมาในวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 โรงงานได้ออกประกาศอีกฉบับหนึ่ง (ประกาศฉบับที่ 15/2563) ขอให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 8 วันต่อเดือนลงนามในเอกสารชุดใหม่ ซึ่งเอกสารชุดหลังนี้ระบุถึงการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงธันวาคม ค.ศ. 2020

W2 ได้ลงนามในเอกสารชุดแรกซึ่งระบุเฉพาะการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 3 วันต่อเดือนในเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน แต่ W2 ปฏิเสธที่จะลงนามในเอกสารชุดที่สองซึ่งระบุถึงการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง 8 วันต่อเดือนตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงธันวาคม ทั้งนี้ W2 อ้างว่าเนื่องจากไม่ได้ลงนามในเอกสารชุดที่สอง W2 จึงมิได้ยินยอมที่จะหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในเดือนมิถุนายน ดังนั้น W2 จึงเรียกร้องว่าตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติเต็มจำนวนตั้งแต่เดือนมิถุนายนเป็นต้นไป

ในกรณีนี้ นายจ้างมิได้เจรจาประนีประนอมกับ W2 ซึ่งจะแตกต่างจากกรณีของลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ได้ยื่นคำร้องมาก่อนหน้านี้ พนักงานตรวจแรงงานจึงได้มีโอกาสพิจารณาคำร้องของ W2 และออกคำสั่งเมื่อวันที่ 11 กันยายน ค.ศ. 2020 ให้โรงงานจ่ายเงินค่าจ้างสำหรับวันที่ W2 มิได้ยินยอมหยุดงาน แม้จะปรากฏหลักฐานว่า W2 ลงนามในเอกสารหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างชุดแรกที่ระบุถึงช่วงเวลาในเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน ค.ศ. 2020 แต่พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาว่าเอกสารดังกล่าวไม่มีผลทางกฎหมาย เนื่องจากเหตุผลสองประการ ดังนี้:

1. W2 ลงนามในเอกสารเพราะสำคัญผิดว่าการลงนามนั้นเป็นเพียงแค่การรับทราบข้อความในเอกสารเท่านั้น มิได้มีเจตนาให้ความยินยอม การสำคัญผิดในสาระสำคัญของเอกสารนี้ทำให้ลายมือชื่อดังกล่าวไม่มีผลเป็นการให้ความยินยอม อย่างไรก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานไม่ได้อธิบายรายละเอียดว่าเหตุใดพนักงานตรวจแรงงานจึงพิจารณาเป็นว่าลูกจ้างสำคัญผิดในเนื้อหาของเอกสารทั้งที่ข้อความในเอกสารนั้นมีความชัดเจนทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า
2. ประกาศฉบับแรกที่โรงงานประกาศเมื่อวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 2020 ถูกยกเลิกโดยประกาศฉบับที่สองที่โรงงานประกาศเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 ซึ่งประกาศฉบับที่สองมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 2020 ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าความยินยอมใดที่เคยให้ไว้ภายใต้ประกาศฉบับแรกจะต้องถือว่าสิ้นสุดตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 2020 และเนื่องจาก W2 ไม่ได้ให้ความยินยอมตามประกาศฉบับที่สองในการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงธันวาคม W2 จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามปกติเต็มจำนวนตั้งแต่เดือนมิถุนายนเป็นต้นไป

หลังจากผู้ตรวจสอบได้อ่านทบทวนคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของคดีนี้เป็นภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาของต้นฉบับ พบว่าพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้มีคำสั่งว่าการให้ลูกจ้าง “หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง” นั้นขัดต่อกฎหมาย และได้มีคำสั่งว่าแบบเอกสารยินยอมดังกล่าวตกเป็นโมฆะ แม้ว่าพนักงานตรวจแรงงานจะสรุปว่าเอกสารที่ W2 ลงนามนั้นไม่มีผลบังคับเนื่องจาก W2 สำคัญผิดในเนื้อหาของสาระของเอกสารอันเป็นสาระสำคัญ และเอกสารนั้นก็ถูกยกเลิกตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 2020 เนื่องจากมีประกาศฉบับที่สองจากโรงงาน แต่พนักงานตรวจแรงงานก็ไม่ได้ยืนยันว่าเอกสารลงนามยินยอม “หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง” ที่ลูกจ้างคนอื่นลงนามนั้นจะไม่มีผลบังคับตามกฎหมายไปด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ W2 ไม่ได้ระบุในคำให้การต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า W2 หรือบุคคลใดในโรงงานถูกบังคับให้ลงนามในเอกสาร และในรายละเอียดของคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฉบับดังกล่าวไม่ได้กล่าวถึงประเด็นการบีบบังคับในสถานที่ทำงานไว้เลย

หลังจากที่พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งในกรณีของ W2 แล้ว ก็ไม่มีการยื่นคำร้องเพิ่มเติมในเรื่องเดียวกันจากลูกจ้างคนอื่นอีก ดังนั้น คำวินิจฉัยนี้จึงเป็นคำวินิจฉัยเดียวของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่อง “หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง” ของโรงงานนี้

จากที่อธิบายไว้แล้วข้างต้นว่า คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมีผลผูกพันฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่ยื่นคำร้องเท่านั้น สำหรับลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่มีใช้คู่ความแต่ได้ถูกนายจ้างปฏิบัติเหมือนกันกับลูกจ้างที่เป็นคู่ความนั้น คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานจะไม่ขยายผลผูกพันไปถึงลูกจ้างคนอื่นที่มีใช้คู่ความโดยอัตโนมัติ แต่หากพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาว่าการปฏิบัตินั้นผิด

กฎหมาย ลูกจ้างอื่นที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัตินั้นเช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นคู่ความก็สามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อขอให้พิจารณาคดีเช่นเดียวกันได้

ประเด็นที่ว่าคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในกรณีนี้จะสามารถนำไปเทียบเคียงกับกรณีของลูกจ้างคนอื่นในโรงงานได้หรือไม่ จำเป็นต้องพิจารณาจากคำวินิจฉัยของคำร้อง W2 เนื่องจากเป็นคำร้องเดียวที่พนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการพิจารณาจนแล้วเสร็จและได้มีคำวินิจฉัยออกเป็นคำสั่ง

แม้ว่าโรงงานจะได้ออกสารยินยอมการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างลักษณะเดียวกันให้กับลูกจ้างทุกคนในโรงงาน แต่พนักงานตรวจแรงงานก็ไม่ได้มีคำวินิจฉัยว่าเอกสารดังกล่าวนี้เป็นโมฆะ ในกรณีของ W2 พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยให้ลายมือชื่อของ W2 ในเอกสารยินยอมไม่มีผลบังคับเนื่องจากเหตุผล 2 ประการ ได้แก่ 1) ความสำคัญผิดในเนื้อหาสาระอันเป็นสาระสำคัญของเอกสาร และ 2) การที่เอกสารยินยอมนั้นถูกยกเลิกไปอันเนื่องมาจากโรงงานได้มีประกาศฉบับใหม่มายกเลิกประกาศฉบับเดิม

ประการแรก กรณีของ W2 มีความพิเศษแตกต่างจากกรณีทั่วไป เนื่องจาก W2 เข้าใจผิดว่าการลงนามในเอกสารเป็นเพียงการยืนยันว่ารับทราบข้อความในเอกสารเท่านั้น ซึ่งตามหลักการพื้นฐานของกฎหมายนิติกรรมสัญญาของไทย การที่นิติกรรมใดจะเป็นโมฆะอันเนื่องจากความสำคัญผิดในสาระสำคัญได้นั้น จะต้องเป็นกรณีที่พิสูจน์ได้ว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้มีเจตนามุ่งทำสัญญาในลักษณะหนึ่ง แต่ได้เข้าทำสัญญาอีกลักษณะหนึ่งเนื่องจากความสำคัญผิด นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดข้อจำกัดในการยกเหตุเรื่องสำคัญผิดในสาระสำคัญขึ้นอ้างว่า ในกรณีที่ความสำคัญผิดดังกล่าวเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของฝ่ายที่แสดงเจตนาเอง ฝ่ายนั้นจะไม่สามารถยกเหตุเรื่องความสำคัญผิดขึ้นอ้างให้สัญญาตกเป็นโมฆะได้

ในกรณีนี้ แม้จะไม่พบว่ามีการอธิบายรายละเอียดในคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าพนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณาให้การลงนามแสดงความยินยอมเป็นโมฆะจากองค์ประกอบหรือข้อเท็จจริงใด แต่สันนิษฐานว่า W2 ได้พิสูจน์ให้พนักงานตรวจแรงงานเชื่อว่า W2 มีเจตนาเพียงเพื่อรับทราบข้อความในเอกสาร แต่ด้วยความสำคัญผิดจึงไปลงนามในเอกสารขอหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ W2 จะต้องได้พิสูจน์ให้พนักงานตรวจแรงงานเชื่อด้วยว่า W2 ได้ใช้ความระมัดระวังอย่างเพียงพอในการทำความเข้าใจเนื้อหาสาระในเอกสารแล้ว และความสำคัญผิดนั้นมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของ W2 เอง

สำหรับลูกจ้างคนอื่นที่ลงนามในเอกสารแบบเดียวกันกับ W2 หากต้องการที่จะอ้างให้การลงนามแสดงความยินยอมนั้นตกเป็นโมฆะ ลูกจ้างเหล่านี้ก็จะต้องพิสูจน์ให้ครบองค์ประกอบเช่นเดียวกับ W2 ซึ่งในความเห็นของผู้ตรวจสอบ กรณีของ W2 เป็นกรณีที่มีลักษณะพิเศษกว่ากรณีอื่นทั่วไป เอกสารยินยอมดังกล่าวมีข้อความที่ชัดเจนในเนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า มีข้อความระบุที่ส่วนต้นของเอกสารว่า “ใบคำร้องขอหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง” และมีข้อความระบุเพิ่มเติมว่า “ข้าพเจ้ารับทราบว่า การลาหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างนี้เป็นความสมัครใจ จึงลงลายมือชื่อยินยอมไว้เพื่อเป็นหลักฐาน” นอกจากนี้หัวหน้าสายการผลิตยังได้อธิบายรายละเอียดของเอกสารให้ลูกจ้างแต่ละสายการผลิตฟังก่อนที่จะส่งเอกสารดังกล่าวให้ลูกจ้างลงนาม จากการสัมภาษณ์และการทำแบบสำรวจของลูกจ้างจำนวน 334 คนที่ลงนามในเอกสาร พบว่า ลูกจ้างจำนวน 320 คนยืนยันว่าตนมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระของเอกสารดี ในขณะที่ลูกจ้างจำนวน 14 คนอ้างว่าได้ลงนามไปโดยไม่ได้อ่านเนื้อหาสาระของเอกสารอย่างถ่องแท้ อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการสัมภาษณ์ ลูกจ้างทุกคนยอมรับว่าเอกสารดังกล่าวมีข้อความอธิบายรายละเอียดของเอกสารระบุไว้ว่าเป็นเอกสารอะไร และพวกเขาจะเข้าใจเนื้อหาสาระของเอกสารได้ไม่ยากเพียงแค่อ่านรายละเอียดบนเอกสารก่อนลงนาม ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจึงสรุปได้ว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ลงนามในเอกสารนี้ไม่มีสิทธิที่จะอ้างให้การลงนามแสดงความยินยอมตกเป็นโมฆะได้ เนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้ไม่ได้ลงนามด้วยความสำคัญผิดในสาระสำคัญ และสำหรับลูกจ้าง 14 คนที่อ้างว่าไม่เข้าใจเนื้อหาสาระของเอกสารอย่างถ่องแท้ ก็อาจถูกตัดสิทธิในการอ้างให้การลงนามแสดงความยินยอมตกเป็นโมฆะเช่นกัน เนื่องจากความสำคัญผิดของลูกจ้างเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ลูกจ้างไม่อ่านข้อความบนเอกสารก่อนลงนาม

ประการที่สอง โรงงานได้ออกประกาศสองฉบับเกี่ยวกับการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ได้แก่ 1) ประกาศฉบับแรก เมื่อวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 2020 มาพร้อมกับเอกสารสำหรับให้ลูกจ้างลงนามแสดงความยินยอมในการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน ค.ศ. 2020 และ 2) ประกาศฉบับที่สอง เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 มาพร้อมกับเอกสารชุดใหม่สำหรับการแสดงความยินยอมในการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตั้งแต่เดือนมิถุนายนถึงธันวาคม ค.ศ. 2020 W2 ลงนามในเอกสารชุดแรก แต่ปฏิเสธที่จะลงนามในเอกสารชุดที่สอง พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยในประเด็นนี้ว่า แม้ W2 จะลงนามในเอกสารชุดแรกซึ่งครอบคลุมการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน ค.ศ. 2020 แต่ความยินยอมที่ให้ไว้ตามประกาศฉบับแรกเมื่อวันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 2020 ถือว่ายุติลงตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 2020 เมื่อประกาศฉบับที่สอง ลงวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 มีผลใช้บังคับ ดังนั้น เมื่อเอกสารชุดแรกสิ้นสุดไปตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 2020 และ W2 ไม่ได้ให้ความยินยอมในเอกสารชุดที่สอง W2 จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มตามปกตินับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ค.ศ. 2020 เป็นต้นไป

ลูกจ้างคนอื่นในโรงงานที่ต้องการที่จะไปยื่นคำร้องในลักษณะเดียวกันนี้ต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าลูกจ้างไม่ได้ลงนามในเอกสารตามประกาศเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์และพยานหลักฐานที่โรงงานมอบให้ผู้ตรวจสอบพิจารณา พบว่า มีลูกจ้างเพียงแค่ 11 คนเท่านั้นที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสารชุดที่สอง ในขณะที่ลูกจ้างอีก 3,209 คนได้ลงนามในเอกสารทั้งสองชุด จากหลักฐานดังกล่าว ผู้ตรวจสอบจึงสรุปได้ว่าคำสั่งของ W2 ในประเด็นนี้ ไม่สามารถนำไปปรับใช้กับลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ลงนามในเอกสารทั้งสองชุดได้ สำหรับประเด็นที่ว่าลูกจ้างที่ลงนามในเอกสารได้ลงนามโดยสมัครใจหรือไม่นั้น ผู้ตรวจสอบจะพิจารณาต่อไปในส่วนของการชั่งน้ำหนัก

จึงสรุปได้ว่า คำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่มีผลผูกพันลูกจ้างทุกคนในโรงงานที่ลงนามในเอกสารโดยอัตโนมัติ ลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ต้องการได้รับผลอย่างเดียวกับ W2 จะต้องยื่นคำร้องในลักษณะเดียวกันนี้ต่อพนักงานตรวจแรงงานและพิสูจน์ให้ได้ว่าเงื่อนไขเดียวกันกับ W2 ในระหว่างการตรวจเยี่ยมโรงงาน ผู้ตรวจสอบได้ทำแบบสำรวจกับลูกจ้างจำนวน 334 คนที่อยู่ในเหตุการณ์และยังคงทำงานอยู่ในโรงงาน ผลการสำรวจพบว่า มีลูกจ้างจำนวน 14 คนที่อ้างว่าลงนามไปโดยสำคัญผิดในสาระสำคัญของเอกสารที่ลงนาม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสำคัญผิดของลูกจ้างทั้ง 14 คนนั้นเกิดจากการที่ลูกจ้างไม่อ่านเอกสารให้รอบคอบก่อนลงนาม จึงเป็นความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้างเอง และลูกจ้างก็แทบจะไม่สามารถยกประเด็นเรื่องความสำคัญผิดนี้ขึ้นเพื่อบอกอ้างความยินยอมที่ให้ไว้ได้ นอกจากนี้ ในส่วนของลูกจ้างอีก 10 คนที่ไม่ได้ลงนามในเอกสารชุดที่สองนั้น ลูกจ้างเหล่านี้ก็ได้ยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและได้ตกลงรับเงินจากนายจ้างไปก่อนที่จะถอนคำร้องแล้ว ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจึงไม่พบว่า มีลูกจ้างที่เหลือคนใดจะสามารถยกข้อต่อสู้ได้ เช่นเดียวกับ W2

ผู้ตรวจสอบยังได้ขยายการพิจารณาไปถึงมาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA (FLA Code of Conduct and Compliance Benchmarks) และมาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC (WRC Workplace Code of Conduct) เพื่อให้เข้าใจถึงความคาดหวังของหน่วยงานเหล่านี้ที่มีต่อแบรนด์ที่เป็นสมาชิกของหน่วยงาน จากมาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA²⁴ ในเรื่องข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน (HOW.19) FLA กำหนดว่านายจ้างสามารถหยุดงานได้เฉพาะกรณีที่ไม่ขัดแย้งต่อกฎหมาย กฎระเบียบ และกระบวนการในประเทศเท่านั้น และลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างเต็มตามปกติตลอดช่วงเวลาที่มีการหยุดงาน เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายภายในของประเทศนั้นกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น หรือในกรณีที่มีการตกลงกันระหว่างลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้าง หรือในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจได้อนุญาตให้สามารถตกลงเป็นอย่างอื่นได้ นอกจากนี้ มาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA ยังได้กำหนดให้นายจ้างสื่อสารให้ลูกจ้างทุกคนทราบถึงเงื่อนไขของการหยุดงานนั้นอย่างชัดเจน

มาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศ และในกรณีที่ข้อกำหนดของ FLA และกฎหมายท้องถิ่นขัดแย้งกัน หน่วยงานคาดหวังให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือกฎหมายภายในที่

²⁴ <https://www.fairlabor.org/accountability/standards/manufacturing/>

มีมาตรฐานคุ้มครองแรงงานที่สูงกว่า ดังนั้น แม้ว่าข้อกำหนดทั่วไปของ FLA จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มตามปกติ ในช่วงที่มีการหยุดงาน แต่ก็มีข้อยกเว้นให้นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดได้หากกฎหมายภายในประเทศกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ในกรณีนี้ เนื่องจากการหยุดงานโดยไม่ได้ค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายท้องถิ่น นายจ้างจึงมีสิทธิตามกฎหมายที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างได้ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้

มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC²⁵ มิได้กำหนดเงื่อนไขการหยุดงานไว้เป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตาม ในส่วน “ค่าจ้างและสวัสดิการ” ได้กำหนดให้ สมาชิกปฏิบัติตาม “กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง” โดยระบุว่า “ผู้ได้รับอนุญาตตระหนักถึงความสำคัญของค่าจ้างว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง ผู้ได้รับใบอนุญาตต้องจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้กับลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดตามที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับกำหนด โดยค่าจ้างนั้นจะต้องเหมาะสมกับความต้องการขั้นพื้นฐานและอยู่ในอัตราที่สมฐานะของลูกจ้างและครอบครัว”

ข้อกล่าวหาที่ 2 – การบีบบังคับ

ได้มีการตรวจพบผู้ติดเชื้อโรคโควิด-19 ครั้งแรกในประเทศจีนเมื่อเดือนธันวาคม ค.ศ. 2019 และต่อมาในวันที่ 11 มีนาคม ค.ศ. 2020 องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้โรคโควิด-19 เป็นโรคระบาดใหญ่ของทั่วโลก สำหรับประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อรายแรกในเดือนมกราคม ค.ศ. 2020 โดยในช่วงก่อนกลางเดือนมีนาคม ค.ศ. 2020 จำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ยังมีจำนวนไม่ถึงสิบลายต่อวัน แต่ในช่วงปลายเดือนมีนาคม ค.ศ. 2020 จำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นมากกว่า 100 รายต่อวัน จึงทำให้รัฐบาลไทยจัดการกับสถานการณ์โดยการประกาศมาตรการปิดเมืองขึ้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 26 มีนาคม ค.ศ. 2020 เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งหลังจากได้ประกาศมาตรการปิดเมืองและมาตรการอื่น ๆ จำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ต่อวันก็ลดลงอย่างรวดเร็วจะลงมายู่ในระดับไม่ถึงสิบลายต่อวันภายในไม่กี่สัปดาห์ และคงอยู่ในระดับดังกล่าวหลังจากนั้นไปจนตลอดทั้งปี ค.ศ. 2020²⁶

จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารของโรงงานและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานในปี ค.ศ. 2020 ผู้ตรวจสอบพบว่าในช่วงต้นเดือนเมษายน ค.ศ. 2020 ก่อนที่จะมีการส่งเอกสารการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างให้กับลูกจ้างลงนามนั้น เป็นช่วงเวลาที่ไม่มีคำแนะนำและผู้คนต่างหวาดกลัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมาก ในช่วงเวลานั้น ยังไม่มีใครทราบข้อมูลเกี่ยวกับโรคระบาดนี้เท่าใดนัก ยังไม่มีวัคซีนรักษา และจำนวนผู้เสียชีวิตทั่วโลกก็เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากความเข้าใจที่ว่าโรคโควิด-19 เป็นโรคร้ายแรงนั้นส่งผลให้ทั่วโลกเต็มไปด้วยความหวาดกลัว ลูกจ้างจำนวนมากของโรงงานได้ขอให้นายจ้างหยุดการผลิตและให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ ทั้งนี้ ความกลัวนี้พบเห็นอย่างชัดเจนในกลุ่มลูกจ้างหญิงที่กำลังตั้งครรภ์และคู่สมรสของลูกจ้างหญิงเหล่านี้ เนื่องจากหญิงตั้งครรภ์อยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง

วันที่ 10 เมษายน ค.ศ. 2020 คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างได้ประชุมหารือร่วมกับฝ่ายบริหารของโรงงานเพื่อหารือแผนการรับมือการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะให้ลูกจ้างสมัครใจหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้อย่างน้อย 3 วันต่อเดือน หลังการประชุม โรงงานได้ออกประกาศฉบับที่ 14/2563 ขอให้ลูกจ้างรายวันพิจารณาหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยสามวันเสาร์ต่อเดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 และคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างได้ส่งหนังสือถึงตัวแทนนายจ้างอย่างเป็นทางการในวันที่ 11 เมษายน ค.ศ. 2020 ขอให้โรงงานอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์ในทุกวันเสาร์ของเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน เพื่อลดจำนวนวันทำงานและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าแม้ประกาศฉบับแรกในเดือนเมษายนจะเกิดขึ้นจากการหารือร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างกับฝ่ายบริหารโรงงาน แต่ประกาศฉบับที่สองในเดือนพฤษภาคมนั้นออกโดยฝ่ายบริหารของโรงงานเพียงฝ่ายเดียว

ในการพิจารณาเพื่อวินิจฉัยประเด็นนี้ องค์ประกอบสำคัญคือ การพิจารณาว่าลูกจ้างที่ลงนามในเอกสารนั้นได้ลงนามด้วยความสมัครใจหรือลงนามเพราะถูกบีบบังคับ หากเป็นการลงนามในเอกสารโดยสมัครใจ ข้อตกลงดังกล่าวก็จะมีผลผูกพันอย่าง

²⁵ <https://www.workersrights.org/affiliates/model-code/>

²⁶ <https://public.tableau.com/views/SATCOVIDDashboard/1-dash-tiles?:showVizHome=no>

สมบูรณ์ แต่หากเป็นการลงนามเพราะถูกบีบบังคับข่มขู่ การลงนามให้ความยินยอมนั้นก็จะเป็นโมฆะ นอกจากนี้ พฤติกรรม การบีบบังคับยังขัดต่อจรรยาบรรณธุรกิจของแบรนต์ มาตราฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA และมาตราฐานจรรยาบรรณของ WRC จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาในประเด็นนี้เพื่อให้ทราบว่าโรงงานได้ฝ่าฝืนมาตรฐานเหล่านี้ด้วยหรือไม่

สัญญาจ้างแรงงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและจัดทำขึ้นด้วยเจตนาแสดงออกของทั้งสองฝ่ายโดยชัดแจ้งจะมีผลผูกพันตามกฎหมาย ซึ่งหมายความว่าคู่สัญญามีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญา อย่างไรก็ตาม มีข้อยกเว้นที่ทำให้สัญญาจ้างไม่มีผลบังคับหากเข้ากรณีที่ได้อธิบายรายละเอียดไว้แล้วในหมวด VIII ของรายงานฉบับนี้ กล่าวคือ สัญญาจะตกเป็นโมฆะหากจัดทำขึ้นด้วยโดยแสดงเจตนาไม่ตรงกับเจตนาในใจจริง เกิดจากการลงโดยคู่กรณีสมคบกันทำขึ้นเพื่อลวงคนอื่น หรือเกิดโดยการแสดงเจตนาด้วยความสำคัญผิดในสาระสำคัญของสัญญา นอกจากนี้ สัญญาอาจถูกบอกล้างได้หากสัญญานั้นได้ทำขึ้นเนื่องจากความสำคัญผิดในคุณสมบัติสำคัญของบุคคลหรือทรัพย์สิน ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกข่มขู่ ในกรณีเหล่านี้ คู่สัญญาที่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่มีสิทธิเลือกที่จะเข้าผูกพันในสัญญาหรือบอกล้างข้อตกลงนั้นก็ได้ และสัญญาจะยังคงมีผลบังคับอย่างสมบูรณ์จนกว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะแสดงเจตนาที่จะแสดงเจตนาบอกล้าง ในกรณีที่สัญญาเกิดขึ้นจากการข่มขู่ นั้น กฎหมายได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการที่จะต้องพิสูจน์ ได้แก่ (1) การข่มขู่ถึงขนาด (2) ข่มขู่ว่าจะทำให้เกิดความเสียหายที่ใกล้จะถึง (3) การก่อให้เกิดความบีบคั้นทางจิตใจของผู้ที่ถูกขู่ และ (4) ผู้ถูกข่มขู่ได้แสดงเจตนาทำนิติกรรมเพราะการข่มขู่

แม้ว่าจะปรากฏหลักฐานชัดเจนว่ามีลูกจ้างจำนวน 11 คนที่ไม่ยินยอมหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ก็ยังไม่สามารถสันนิษฐานได้ว่าลูกจ้างที่เหลืออีกหลายพันคนที่ยินยอมนั้นได้ให้ความยินยอมไปเพราะถูกบังคับ เว้นแต่จะพิสูจน์ให้ครบองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของการข่มขู่ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

ข้อกล่าวหาที่มีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา 2 ประเด็น ได้แก่:

- 2.1) ลูกจ้างทุกคนในโรงงานถูกบังคับให้ลงนามในเอกสารหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือไม่?
- 2.2) ลูกจ้างที่ปฏิเสธการลงนามถูกข่มขู่ว่าจะถูกเลิกจ้างหรือจะถูกโยกย้ายตำแหน่งงานหรือไม่?

- **ข้อกล่าวหาที่ 2.1 – การบังคับลูกจ้างทั้งหมดในโรงงาน**

จากการสัมภาษณ์และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า เมื่อมีการส่งเอกสารยินยอมชุดแรกให้กับลูกจ้างลงนามในช่วงเดือนเมษายน ค.ศ. 2020 ลูกจ้างเกือบทุกคนได้ลงนาม ยกเว้น W1 เพียงคนเดียว และเมื่อมีการส่งเอกสารชุดที่สองให้กับลูกจ้างลงนามในวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 ลูกจ้างเกือบทุกคนก็ได้ลงนามอีกเช่นกัน ยกเว้นลูกจ้างลูกจ้างเพียง 11 คนจากแผนกตัด

จากผลการสำรวจลูกจ้างแบบไม่เปิดเผยชื่อและการสัมภาษณ์ที่ผู้ตรวจสอบดำเนินการกับลูกจ้างจำนวน 340 คนที่ยังเป็นลูกจ้างของโรงงานอยู่ในช่วงเวลาที่ทำแบบสำรวจและสัมภาษณ์ พบว่า ลูกจ้างร้อยละ 61 จำได้ว่าตนได้เคยลงนามในเอกสาร ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 4 บอกว่าตนปฏิเสธไม่ยอมลงนาม และลูกจ้างอีกร้อยละ 33 ระบุว่าจำรายละเอียดของเรื่องนี้ไม่ได้ ทั้งนี้ มีลูกจ้างประมาณร้อยละ 97 ที่ยืนยันว่าไม่ทราบหรือรู้จักลูกจ้างคนใดที่ถูกบังคับให้ลงนามในเอกสาร ในขณะที่ลูกจ้าง 11 คน (ประมาณร้อยละ 3) ระบุว่ามิเพื่อนร่วมงานและรวมถึงตนเองถูกบังคับให้ลงนาม

ผู้ตรวจสอบพบว่า มีลูกจ้างเพียง 11 คนที่ปฏิเสธลงนามในเอกสารชุดที่สอง ระหว่างการตรวจเยี่ยมโรงงาน ผู้ตรวจสอบได้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารยินยอมต้นฉบับและพบว่ามิชื่อให้ลงลายมือชื่อที่ยังไม่มีการลงนามเพียงแค่ 8 ตำแหน่งเท่านั้น ได้แก่ ลายมือชื่อของ W1, W2, W3, W4, W5, W6, W9 และ W11 ส่วนลูกจ้างอีก 3 คนที่อ้างว่าปฏิเสธไม่ลงนามแต่ปรากฏลายมือชื่ออยู่บนเอกสาร แจ้งผู้ตรวจสอบว่าได้ลงลายมือชื่อในภายหลัง หลังจากที่ตกลงประนีประนอมกับนายจ้างและได้รับค่าจ้างตามปกติเต็มจำนวน ผู้ตรวจสอบตั้งข้อสังเกตว่าลูกจ้างทั้ง 11 คนที่ปฏิเสธการลงนามนั้นทำงานอยู่ในแผนกเดียวกัน ในบริเวณใกล้กันและรู้จักกันดี

จากคำให้การของลูกจ้างปฏิเสธการลงนามจำนวน 9 คนจากทั้งหมด 11 คน ทุกคนให้การไปในทิศทางเดียวกันว่าจากลูกจ้างทั้งหมดกว่า 3,000 คนในโรงงาน มีลูกจ้างจำนวนเพียง 14 ถึง 30 คนเท่านั้นที่ปฏิเสธลงนามในช่วงเริ่มแรก อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ผู้จัดการเรียกลูกจ้างที่ปฏิเสธการลงนามเข้าไปพบในสำนักงานหลายครั้งในวันเดียวกันเพื่อเกลี้ยกล่อม บางคนก็ยอมตกลงที่จะลงนาม และในบรรดาลูกจ้างทั้ง 9 คนที่ถูกสัมภาษณ์ มีเพียงลูกจ้างคนเดียวเท่านั้นที่อธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ในทำนองว่ามีการเผชิญหน้าและมีการข่มขู่ให้ลูกจ้างลงนาม โดยผู้จัดการได้แสดงความโกรธ ตะคอกเสียงดัง และถึงขั้นทุบโต๊ะเพื่อทำให้ตกใจกลัว แต่แม้ว่าจะมีพฤติกรรมที่เป็นการข่มขู่รุนแรง ลูกจ้างรายนี้ก็ยังคงยืนยันกรานที่จะปฏิเสธการลงนาม นอกจากลูกจ้างคนนี้แล้ว ลูกจ้างอีก 8 คนที่เหลืออธิบายรายละเอียดของเหตุการณ์แตกต่างออกไป แต่ทั้ง 8 คนยืนยันว่าบรรยากาศไม่ได้เป็นไปในรูปแบบของการเผชิญหน้าหรือข่มขู่ ผู้จัดการเพียงแค่พยายามเกลี้ยกล่อมโดยบอกลูกจ้างว่าคนอื่น ๆ ลงนามกันไปหมดแล้ว และขอให้พวกเขาทำเช่นเดียวกันกับคนอื่น ผู้จัดการใช้เทคนิคบางอย่าง เช่น แยกลูกจ้างออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อพยายามเกลี้ยกล่อมให้ลูกจ้างบางคนยอมลงนาม อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 8 คนนี้ยังคงยืนยันกรานปฏิเสธการลงนามอย่างหนักแน่น โดยที่ไม่มีใครกลัวว่าจะถูกลงโทษหรือถูกเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างกลุ่มนี้เชื่อว่ามีสิทธิที่จะปฏิเสธได้

เพื่อทำความเข้าใจว่าเหตุใดลูกจ้างส่วนใหญ่จึงได้ยินยอมลงนามในเอกสาร ผู้ตรวจสอบได้สอบถามลูกจ้างในแบบสำรวจลูกจ้างแบบไม่เปิดเผยชื่อและในการสัมภาษณ์ลูกจ้างทั้งหมด 334 คน จากผลการสัมภาษณ์และผลการทำแบบสำรวจปรากฏว่าลูกจ้างมีเหตุผลที่หลากหลายในการให้ความยินยอม โดยลูกจ้างประมาณร้อยละ 52 ระบุว่าพวกเขาลงนามเพราะต้องการช่วยนายจ้างลดต้นทุนการผลิตเนื่องจากทราบว่าโรงงานมียอดคำสั่งซื้อที่ลดลง ซึ่งเหตุผลนี้สอดคล้องกับข้อมูลที่ ELEVATE แจ้งผู้ตรวจสอบว่าได้แสดงอยู่ในรายงานการตรวจสอบของ ELEVATE ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ยินยอมลงนามเพราะทราบว่าคำสั่งซื้อลดลงและกลัวว่าการปฏิเสธไม่ยอมลงนามอาจนำไปสู่การเลิกจ้างหรือนำไปสู่การปิดกิจการ

ลูกจ้างประมาณร้อยละ 30 ที่ลงนามในเอกสารให้เหตุผลว่า ลงนามไปเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดรุนแรงและมีความกังวลด้านความปลอดภัย ลูกจ้างกลุ่มนี้จึงไม่ต้องการมาทำงานเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ ในขณะที่ลูกจ้างประมาณร้อยละ 7 (14 คน) ให้เหตุผลว่าลงนามไปเพราะไม่เข้าใจเนื้อหาในเอกสารอย่างถ่องแท้จึงได้ลงนามไปเพราะสำคัญผิดเอง และมีลูกจ้างเพียงร้อยละ 1 (3 คน) ที่ให้เหตุผลว่าได้ลงนามในเอกสารเพราะเกรงว่าหากไม่ลงนามอาจถูกนายจ้างลงโทษได้ ทั้งนี้ ในบรรดาลูกจ้างทั้งหมด 208 คนที่ตอบแบบสอบถามว่าได้ว่าลงนามในเอกสาร มีลูกจ้างเพียงหนึ่งคนเท่านั้นที่ระบุว่าถูกบังคับให้ลงนามและไม่มีทางเลือกอื่น

จากข้อมูลข้างต้น ผู้ตรวจสอบตั้งข้อสังเกตว่าแม้จะมีหลักฐานบ่งบอกว่านายจ้างได้ข่มขู่ลูกจ้างบางราย อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานที่มีน้ำหนักพอที่จะสามารถสรุปได้ว่ามีระบบการบีบบังคับหรือการคุกคามที่รุนแรงต่อลูกจ้าง โดยทั่วไปอันน่าจะทำให้เกิดความกลัวในหมู่ลูกจ้างส่วนใหญ่ในโรงงานนี้ ดังนั้น จึงสรุปว่าการตัดสินใจลงนามจึงไม่ได้เกิดขึ้นจากการข่มขู่ และไม่มีระบบการบีบบังคับลูกจ้างให้ต้องลงนามในเอกสาร

- **ข้อกล่าวหาที่ 2.2 – การข่มขู่เกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือการโยกย้ายตำแหน่งสำหรับลูกจ้างที่ปฏิเสธลงนาม**

ผู้ตรวจสอบได้สัมภาษณ์ลูกจ้าง กลุ่มผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ในโรงงาน และตรวจทานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาข้อกล่าวหานี้ โดยผู้ตรวจสอบได้สัมภาษณ์ลูกจ้างที่ปฏิเสธการลงนามในเอกสารได้มากถึง 9 คน จากลูกจ้างทั้งหมด 11 คนที่ปฏิเสธ

จากคำให้การของลูกจ้างทั้ง 9 คนนั้น มีเพียงลูกจ้างคนเดียวที่ยืนยันว่านายจ้างเคยขู่ว่าจะเลิกจ้างหากไม่ลงนาม อย่างไรก็ตาม หลังจากที่นายจ้างขู่ว่าจะเลิกจ้าง ลูกจ้างคนนี้ก็ไม่ได้เชื่อคำขู่และยังคงยืนยันกรานที่จะไม่ลงนามในเอกสาร และลูกจ้างคนนี้ได้ทำงานที่โรงงานต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่ได้ถูกเลิกจ้าง จนกระทั่งผ่านไปอีก 2 ปีหลังจากเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น ลูกจ้างรายนี้ค่อยๆ ตัดสินใจลาออกด้วยความสมัครใจเอง สำหรับ W1 ซึ่งเดินทางกลับไปประเทศพม่าและลูกจ้างอีก 7 คนที่เหลือ ล้วนยืนยันว่าพวกเขาไม่เคยถูกขู่ว่าจะถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างกลุ่มนี้ให้การว่า ผู้จัดการได้เรียกลูกจ้างที่ปฏิเสธการลงนาม (ประมาณ 14-30 คน) เข้าพบในสำนักงานหลายครั้ง ในครั้งแรก ๆ พวกเขาถูกเรียกเข้าไปเป็นกลุ่มใหญ่ จากนั้นนายจ้างแบ่งลูกจ้างออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ และมีการสลับเปลี่ยนกลุ่มไปเรื่อย ๆ ซึ่งผู้จัดการได้พยายามโน้มน้าวให้ลูกจ้างทั้งหมดลงนามโดยใช้คำพูดเช่นว่า ‘คุณไม่

เห็นหรือว่าคนอื่นลงชื่อกันหมดแล้ว? ทำไมไม่ยอมลงชื่อตามคนอื่น?’ หรือ ‘ถ้าคุณไม่ลงชื่อ บริษัทก็อาจจะต้องปิดอยู่ดี’ หรือ ‘ถ้าคุณไม่พอใจ คุณก็ลาออกไปได้เลย’ และในท้ายที่สุด จำนวนลูกจ้างที่ปฏิเสธการลงนามก็ลดลงจาก 14-30 คน จนเหลือเพียงแค่ 11 คนเท่านั้น

ผู้ตรวจสอบไม่มีโอกาสได้สัมภาษณ์หัวหน้าสายงานและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ได้พูดคุยโดยตรงกับลูกจ้าง เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ปัจจุบันไม่ได้ทำงานอยู่ที่โรงงานนี้แล้ว

ผู้ตรวจสอบได้ตรวจดูว่าลูกจ้างทั้ง 11 คนที่ปฏิเสธไม่ลงนามได้ถูกโยกย้ายไปทำงานที่แผนกอื่นหรือไม่ ในประเด็นนี้ผู้ตรวจสอบพบว่าเอกสารการโยกย้ายแผนกที่มีลายเซ็นของลูกจ้างสอดคล้องกับคำให้การ กล่าวคือ ในจำนวนลูกจ้าง 11 คนที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนาม มีลูกจ้างเพียงแค่ 5 คนเท่านั้นที่ถูกโยกย้ายแผนกงาน โดยที่มีการโยกย้ายลูกจ้าง 2 คนก่อนที่ลูกจ้างจะยื่นเรื่องร้องเรียน ในขณะที่ลูกจ้างอีก 2 คนถูกโยกย้ายกลับไปยังแผนกต่อกายในเวลาไม่กี่สัปดาห์ จากการพิจารณาข้อมูลโดยรวมพบว่าลูกจ้างหลายคนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกรยื่นเรื่องร้องเรียนก็ถูกโยกย้ายแผนกงานในช่วงเวลาเดียวกันนี้ ทั้งนี้ เนื่องจากในช่วงสองเดือนนั้นเป็นช่วงเวลาที่ไม่มีคความแน่นอน โรงงานจึงได้โยกย้ายหมุนเวียนลูกจ้างไปยังแผนกต่าง ๆ โดยลูกจ้างบางคนก็ขอให้ย้ายโยกย้ายเองเพราะบางแผนกมีปริมาณงานลดลง โรงงานให้ข้อมูลว่าในขณะที่ลูกจ้างบางคนก็ไม่ต้องมาทำงานเลยในช่วงนี้ แต่ก็มีลูกจ้างบางคนเลือกทำงานในแผนกที่มีงานเยอะและสามารถทำงานล่วงเวลาเพิ่มรายได้ใน 4 วันที่เข้ามาทำงาน ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจึงไม่พบพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปได้ว่าการโยกย้ายแผนกงานนั้นเกิดขึ้นจากการปฏิเสธไม่ลงนามในเอกสาร

สำหรับทักษะการทำงานในแผนกที่ถูกโยกย้ายไปใหม่ แผนกงานที่เกี่ยวข้องในกรณีนี้ ได้แก่ แผนกตัวอย่าง แผนกจัดเก็บ แผนกบรรจุภัณฑ์ และแผนกเย็บ จากการตรวจเยี่ยมโรงงานและการสัมภาษณ์ลูกจ้าง ผู้ตรวจสอบพบว่าลูกจ้างไม่ต้องใช้ทักษะพิเศษใดในการทำงานในแผนกจัดเก็บและแผนกบรรจุภัณฑ์ หน้าที่หลักในแผนกบรรจุภัณฑ์คือการพับเสื้อผ้าและบรรจุลงในถุงพลาสติก ส่วนแผนกตัวอย่างเป็นแผนกที่จำลองกระบวนการผลิตและดำเนินการทดลองผลิตก่อนการผลิตจริง ส่วนหนึ่งของงานในแผนกนี้ก็คือการตัด ลูกจ้างที่ย้ายจากแผนกตัดมายังแผนกตัวอย่างจึงต้องรับผิดชอบในส่วนของการตัด ซึ่งจะใช้ทักษะเดียวกันกับแผนกเดิมที่ลูกจ้างทำงานอยู่ สำหรับแผนกเย็บนั้น ลูกจ้างพม่าเกือบทั้งหมดในโรงงาน รวมถึงลูกจ้างทั้ง 11 คนที่ยื่นเรื่องร้องเรียน ล้วนมีทักษะการเย็บมาก่อนเพราะได้เริ่มทำงานในโรงงานด้วยตำแหน่งในแผนกเย็บมาก่อนที่จะย้ายไปทำงานในแผนกตัด นอกจากนี้ กรณีที่ลูกจ้างที่ถูกโยกย้ายไปแผนกอื่นแล้วถูกย้ายกลับไปแผนกเย็บ โรงงานจะให้ลูกจ้างเหล่านี้ฝึกเย็บใหม่เพื่อฟื้นฟูทักษะก่อนกลับไปทำงานเย็บในแผนกเย็บจริง โดยจะใช้เวลาประมาณ 6-15 วันในแผนกฝึกเย็บและจ่ายค่าจ้างตามปกติ

สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานในแผนกที่ถูกโยกย้ายไปใหม่ ไม่มีลูกจ้างที่ถูกสัมภาษณ์รายใดให้การว่าถูกคุกคามหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในระหว่างการโยกย้ายหรือระหว่างการทำงานในแผนกใหม่ ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจึงไม่พบพยานหลักฐานใดที่น่าเชื่อได้ว่าลูกจ้างในกลุ่มนี้ประสบกับอุปสรรคใดในระหว่างการโยกย้ายแผนก

แม้ว่าลูกจ้างคนหนึ่งจะให้การว่าถูกบังคับให้ลงนามและถูกข่มขู่ว่าจะถูกเลิกจ้าง แต่จำนวนลูกจ้างเพียงคนเดียวนี้ ยังไม่เพียงพอที่จะสร้างข้อสรุปได้เมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในโรงงาน แม้ว่าผู้ตรวจสอบจะไม่สามารถยืนยันได้ว่า การลงนามของลูกจ้างทุกคนนั้นทำโดยปราศจากการบีบบังคับ แต่จำนวนลูกจ้างกลุ่มเล็ก ๆ ที่แจ้งว่าไม่สมัครใจที่จะลงนามก็ได้รับเงินค่าจ้างไปเต็มจำนวนทุกคนแล้ว จึงสันนิษฐานได้ว่าลูกจ้างที่เหลือทั้งหมดที่ลงนามในเอกสารนั้นได้ลงนามโดยสมัครใจและมีใช้การข่มขู่ตามกฎหมายแรงงานไทย ดังนั้น เอกสารให้ความยินยอมที่ลูกจ้างลงนามไปดังกล่าวจึงมีผลบังคับใช้ได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปว่าการโยกย้ายแผนกเกิดจากการปฏิเสธการลงนามในเอกสาร และผู้ตรวจสอบไม่พบอุปสรรคใด ๆ ที่ลูกจ้างกลุ่มนี้ต้องเผชิญระหว่างการโยกย้ายไปยังแผนกใหม่

ผลการวินิจฉัยข้อกล่าวหานี้ สอดคล้องกับผลการตรวจสอบของ ELEVATE ซึ่งแตกต่างจากผลการตรวจสอบในรายงานของ WRC ทั้งนี้ WRC มิได้ส่งพยานหลักฐานสนับสนุนในประเด็นนี้ให้ผู้ตรวจสอบได้มีโอกาสดูเปรียบเทียบข้อมูล และผู้ตรวจสอบตระหนักดีถึงความเป็นไปได้ที่ลูกจ้างอาจเปลี่ยนคำให้การไปจากเดิมที่เคยให้การในการตรวจสอบครั้งที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม

ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานหรือแรงจูงใจที่อันเชื่อว่าลูกจ้างน่าจะเปลี่ยนค่าให้การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างบางคนในนี้ ปัจจุบันก็ไม่ได้ทำงานที่โรงงานแล้ว นอกจากนี้ ผู้ตรวจสอบยังพบว่าค่าให้การจากการสัมภาษณ์ทั้งในโรงงานและนอกโรงงาน ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างที่ยังทำงานในโรงงานและลูกจ้างที่มีได้ทำงานที่โรงงานแล้ว ทั้งหมดนี้ ได้ให้การไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด ดังนั้น การตรวจสอบครั้งนี้ผู้ตรวจสอบจึงยึดจากค่าให้การที่ผู้ตรวจสอบเก็บรวบรวมโดยตรงเพราะผู้ตรวจสอบเห็นว่าเป็นค่าให้การที่น่าเชื่อถือและผู้ตรวจสอบก็ไม่พบเหตุอันเชื่อได้ว่าลูกจ้างน่าจะเปลี่ยนค่าให้การไปจากเดิม

ข้อกล่าวหาที่ 3 – การตอบโต้

แม้ว่าขอบเขตของการตรวจสอบในข้อกล่าวหาเรื่องการตอบโต้เริ่มแรกจะกำหนดไว้เพียงประเด็นของลูกจ้างที่ถูกแจ้งความกับตำรวจและเดินทางกลับประเทศไปเท่านั้น แต่ผู้ตรวจสอบเชื่อว่าการขยายขอบเขตการตรวจสอบให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ปฏิเสธการลงนามในเอกสารจะเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจมากขึ้น ข้อกล่าวหานี้เกี่ยวข้องกับการที่บรรดาลูกจ้างที่ไม่ยินยอมลงนามในเอกสาร มีคนหนึ่งถูกแจ้งความกับตำรวจ อีกคนหนึ่งคนถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชย อีกสามคนลาออกในภายหลัง และอีกหกคนยังคงทำงานอยู่กับโรงงานหรือกับบริษัทแคสเซียร์ ผู้ตรวจสอบแบ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหานี้ออกเป็น 3 ประเด็นย่อย ดังนี้:

● ข้อกล่าวหาที่ 3.1 – การแจ้งความต่อ W1

W1 เป็นหนึ่งในลูกจ้างที่มีการแสดงออกทางความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการหยุดงานอย่างเปิดเผยมากที่สุด จากค่าให้การของ W1 สรุปได้ว่า W1 สนใจศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานจากอินเทอร์เน็ตและ W1 เชื่อว่าตนเองมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยเป็นอย่างดี เริ่มแรกเมื่อเกิดเหตุการณ์นี้ขึ้น W1 เชื่อว่าการให้ลูกจ้าง “หยุดงานโดยจ่ายค่าจ้าง” เป็นวิธีการที่มีขอบด้วยกฎหมาย W1 ได้ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมทางอินเทอร์เน็ตและปรึกษากับมูลนิธิ HRDF เพื่อยืนยันความเข้าใจดังกล่าว W1 อ้างว่าจากข้อมูลที่พบบนอินเทอร์เน็ตและจากคำแนะนำของมูลนิธิ HRDF ยืนยันตรงกันว่า การให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นขัดต่อกฎหมาย จากนั้น W1 จึงเริ่มเขียนและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวนี้บนหน้าเฟซบุ๊กส่วนตัวของตน ซึ่งบัญชีเฟซบุ๊กของ W1 มีเพื่อนร่วมงานจากโรงงานติดตามอยู่จำนวนมาก

สำหรับเอกสารยินยอมชุดแรก ลูกจ้างทั้งหมดได้ลงนามในเอกสาร ยกเว้น W1 เพียงคนเดียว อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการส่งเอกสารชุดที่สองให้ลูกจ้างลงชื่อในเดือนพฤษภาคม W1 ได้แนะนำเพื่อนร่วมงานในแผนกตัดซึ่งเป็นแผนกที่ W1 ทำงานอยู่ ให้เพื่อนร่วมงานอ่านเนื้อหาในเอกสารอย่างรอบคอบก่อนและอย่าลงนามหากไม่ยินยอม ทั้งนี้ เพราะ W1 เชื่อว่าการกระทำดังกล่าวผิดกฎหมาย นอกจากนี้ W1 ยังเชื่อว่ารัฐบาลได้ห้ามหยุดงานในทุกรูปแบบ ซึ่ง W1 เห็นว่าการหยุดงานนี้เป็นการ “ปิดงาน” ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น W1 จึงเชื่อว่าโรงงานกำลังกระทำผิดกฎหมายด้วยการจงใจให้ลูกจ้างหยุดงาน 1-2 วันต่อสัปดาห์

เมื่อ W1 ได้สื่อสารกฎหมายตามความเข้าใจของตนให้กับเพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างบางคนในแผนกตัดก็ได้ปฏิเสธไม่ยอมลงนาม ในขณะที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ในโรงงานได้ลงนามไปแล้ว ต่อมาเมื่อมีเพื่อนร่วมงานหลายคนทราบผ่านการเขียนข้อความบนเฟซบุ๊กของ W1 ว่าโรงงานกำลังกระทำผิดกฎหมายและนายจ้างกำลังเอาเปรียบพวกเขาอยู่ ลูกจ้างบางคนจึงได้ขอให้ W1 ช่วยดำเนินการยกเลิกการให้ความยินยอมและให้นายจ้างยกเลิกนโยบายหยุดงานดังกล่าว W1 ได้ส่งข้อความเข้าไปในกลุ่มแชทของลูกจ้าง แจ้งให้ผู้ที่ต้องการเพิกถอนความยินยอมมาลงชื่อในเอกสารที่ W1 จัดทำขึ้น โดย W1 ระบุว่าส่งรายชื่อให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและนายจ้าง แต่หลังจาก W1 ส่งข้อความดังกล่าวออกไป กลับมีลูกจ้างมาลงชื่อน้อยมาก จากภาพถ่ายเอกสารที่ให้ลูกจ้างลงชื่อซึ่งเอกสารต้นฉบับได้ถูกทำลายไปแล้วนั้น ผู้ตรวจสอบพบว่า มีเพียง 15 รายชื่อเท่านั้น เนื่องจากมีลูกจ้างที่มาลงชื่อน้อยเกินไป W1 จึงตัดสินใจยกเลิกแผนการเป็นตัวแทนเรียกร้องให้กับลูกจ้างทั้งโรงงาน และดำเนินการยื่นคำร้องเฉพาะสำหรับตัวเองและกลุ่มเพื่อนสนิทกลุ่มเล็ก ๆ เท่านั้น

ในการเดินทางไปสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานครั้งแรกเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 นั้น W1 และเพื่อนร่วมงานอีก 3 คน ได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิ HRDF ในการช่วยจัดการเดินทางและการแปลภาษา อย่างไรก็ตาม

เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่อนุญาตให้ยื่นคำร้องได้ในวันนั้น เนื่องจากยังไม่ถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างที่ลูกจ้างเรียกร้อง เจ้าหน้าที่ได้แนะนำให้ลูกจ้างกลับมายื่นคำร้องใหม่ช่วงต้นเดือนมิถุนายนเมื่อพ้นกำหนดการจ่ายค่าจ้างแล้ว

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างที่รอนั้น W1 มีได้ปล่อยให้เรื่องนี้ดำเนินต่อไปอย่างเงียบ ๆ สามวันต่อมา ในวันที่ 25 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 W1 ได้เขียนข้อความยาว 15 ย่อหน้าบนเฟซบุ๊กส่วนตัว อธิบายสถานการณ์ในโรงงานอย่างละเอียด W1 ระบุในข้อความว่ากฎหมายได้ห้ามนายจ้างปิดงานโดยเด็ดขาดในช่วงที่มีการแพร่ระบาด แต่โรงงานกลับฝ่าฝืนกฎหมายนี้ด้วยการประกาศหยุดงาน และ W1 ยังได้กล่าวถึงนโยบาย “วันหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง” โดยระบุถึงวิธีการที่ไม่ชอบธรรมของนายจ้างในการขอความยินยอมจากลูกจ้าง และแสดงความโกรธและไม่พอใจนายจ้างต่อการกระทำที่ผิดกฎหมายนี้ นอกจากนี้ข้อความที่ W1 เขียนขึ้นแล้ว W1 ยังได้เผยแพร่รูปภาพที่มีเนื้อหาของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทย (ภาษาไทย) ที่ห้ามการนัดหยุดงานและปิดงานในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมถึงระเบียบข้อบังคับในการทำงานของโรงงาน ซึ่งมีชื่อโรงงานกำกับอยู่ในเอกสาร

หลังจากข้อความบนเฟซบุ๊กดังกล่าวถูกเผยแพร่ออกไปและมีคนกดถูกใจและแชร์จำนวนมาก ในวันที่ 26 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 โรงงานได้ส่งผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์มาคุยกับ W1 เพื่อขอให้ลบข้อความ โดยผู้จัดการแจ้งกับ W1 ว่าโรงงานจะยื่นแจ้งความกับตำรวจหาก W1 ไม่ลบข้อความดังกล่าว กระทั่งวันที่ 27 พฤษภาคม ค.ศ. 2020 W1 ก็ยังไม่ได้ลบข้อความดังกล่าว โรงงานจึงยื่นแจ้งความกับตำรวจในข้อหาหมิ่นประมาทและขอให้ตำรวจสืบสวนสอบสวนกรณีดังกล่าวและขอให้ออกคำสั่งให้ W1 ลบข้อความดังกล่าว อีกทั้ง โรงงานยังได้เผยแพร่ภาพถ่ายเอกสารบันทึกการแจ้งความบนหน้าเฟซบุ๊กของบริษัทเพื่อเตือนลูกจ้างทุกคนว่าหากลูกจ้างคนใดเขียนข้อความใดที่เป็นการหมิ่นประมาทบริษัท บริษัทจะดำเนินคดีตามกฎหมายให้ถึงที่สุด

W1 เกรงว่าจะถูกจับกุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยความที่ W1 เป็นชาวพม่าซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าคนต่างด้าวมีโอกาสสูงที่จะถูกขังก่อนที่จะมีการพิจารณาคดี ดังนั้น W1 ได้จึงติดต่อไปยังหลายหน่วยงาน รวมถึงมูลนิธิ HRDF เพื่อขอความช่วยเหลือ แต่ก็ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานใดเนื่องจากยังไม่ได้ถูกจับกุมหรือดำเนินคดี ท่ามกลางสถานการณ์ที่ถูกละเลยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง W1 มีลูกเล็ก W1 จึงตัดสินใจเดินทางกลับประเทศพม่าอย่างรวดเร็วในวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 2020 พร้อมกับคู่สมรสและลูกของตน ในวันที่ W1 เดินทางออกจากประเทศไทย W1 ได้แจ้งเพื่อนร่วมงานบางคนเกี่ยวกับแผนการเดินทาง และหลังจากออกเดินทางไปแล้ว W1 ก็ไม่ได้รับการติดต่อใด ๆ จากเพื่อนร่วมงานหรือจากนายจ้างอีกเลย

ประเด็นสำคัญคือ การแจ้งความ W1 ต่อตำรวจของนายจ้างนั้นเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายและเป็นการตอบโต้หรือไม่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ลูกจ้างมีสิทธิในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การประท้วงและการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเสรีภาพในการรวมกลุ่ม อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้จำกัดขอบเขตการใช้สิทธินี้ไว้ ลูกจ้างไม่สามารถกระทำการอันฝ่าฝืนต่อกฎหมายในระหว่างการใช้สิทธิดังกล่าว เช่น การหมิ่นประมาท การใช้ความรุนแรง หรือกระทำการอันเป็นความผิดทางอาญา

W1 ได้เขียนข้อความบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งถือว่าเป็นการไซเบอร์ต่อบุคคลที่สาม ข้อความดังกล่าวอาจทำให้ชื่อเสียงของโรงงานได้รับความเสียหาย เนื้อหาในข้อความระบุชัดเจนว่าแม้จะมีกฎหมายห้ามไม่ให้กระทำแต่โรงงานก็ได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายโดยการให้หยุดงานในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด นอกจากนี้ W1 ยังระบุเพิ่มเติมว่าลูกจ้างทุกคนควรจะได้รับค่าจ้างร้อยละ 75 แต่โรงงานกลับใช้กลวิธีบีบบังคับหลายรูปแบบเพื่อให้ลูกจ้างยอมรับการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จากเนื้อหาในบันทึกการแจ้งความ นายจ้างได้เข้าแจ้งความโดยระบุชัดเจนว่าเป็นกรณีการเผยแพร่ข้อความบนสื่อสังคมออนไลน์โดยเฉพาะ ซึ่งนายจ้างเชื่อว่าข้อความดังกล่าวทำให้บริษัทเสียชื่อเสียง ก่อนวันที่ยื่นแจ้งความ ผู้จัดการก็ได้เคยตักเตือน W1 และขอให้ลบข้อความดังกล่าวแล้ว แต่ W1 ไม่ยอมปฏิบัติตาม

การกระทำของ W1 จะเข้าข่ายความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญาของไทยหรือไม่นั้น อาจจะยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบนี้ มิได้มีขอบเขตครอบคลุมไปถึงการวิเคราะห์รายละเอียดของฐานความผิดเรื่อง

หมิ่นประมาท การตรวจสอบนี้เพียงยืนยันแล้วว่า นายจ้างมีสิทธิตามกฎหมายในการยื่นแจ้งความต่อตำรวจเนื่องจากมีพยานหลักฐานว่าข้อความบนสื่อสังคมออนไลน์ของ W1 วิกิพีเดียวิจารณ์โรงงานและกล่าวหาว่าโรงงานกระทำผิดกฎหมาย การใช้สิทธิตามกฎหมายของนายจ้างเพื่อปกป้องชื่อเสียงจากการหมิ่นประมาทนั้นสามารถทำได้ ไม่ขัดต่อทบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ส่วนการกระทำของ W1 จะเข้าข่ายความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญาหรือไม่นั้น ตำรวจต้องทำการสืบสวนเพิ่มเติมและส่งฟ้องเพื่อให้ศาลอาญาพิจารณาคดีต่อไป

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างอีก 8 คนที่ปฏิเสธการลงนามในเอกสารการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง พบว่าไม่มีลูกจ้างคนใดกล่าวว่า จะเผชิญชะตากรรมเดียวกันกับ W1 เพราะทุกคนเข้าใจว่าการแจ้งความต่อตำรวจนั้นเป็นผลมาจากการเขียนข้อความบนเฟซบุ๊กของ W1 และมีใช่เป็นผลจากการปฏิเสธการลงนามในเอกสารยินยอม ดังนั้น ไม่ว่าพวกเขาจะลงนามในเอกสารหรือไม่ ตราบใดที่พวกเขาไม่เขียนข้อความที่เข้าข่ายหมิ่นประมาทนายจ้างบนสื่อสังคมออนไลน์ พวกเขา ก็เชื่อว่า จะไม่ได้รับผลทางกฎหมายใดเหมือนกัน W1

ดังนั้น การกระทำของนายจ้างในกรณีนี้จึงเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมายและไม่ได้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการแจ้งความ W1 ต่อตำรวจเป็นการตอบโต้ลูกจ้างจากการปฏิเสธการลงนามในเอกสาร

ผลการตรวจสอบในประเด็นนี้ แตกต่างจากผลการตรวจสอบที่แสดงในรายงานของ WRC แม้รายละเอียดหลายประเด็นจากคำให้การของ W1 จะขัดแย้งกับข้อเท็จจริงที่ระบุไว้ในรายงานของ WRC ผู้ตรวจสอบเห็นว่าพยานหลักฐานที่สำคัญที่สุดที่ไม่ได้ถูกกล่าวถึงในรายงานของ WRC คือข้อความบนเฟซบุ๊กของ W1 ซึ่งการขาดพยานหลักฐานดังกล่าวอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดว่า W1 ถูกแจ้งความกับตำรวจเพียงเพราะการใช้สิทธิโดยสงบและชอบด้วยกฎหมาย

● ข้อกล่าวหาที่ 3.2 – การเลิกจ้าง W2

W2 เป็นลูกจ้างอีกคนหนึ่งปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสารชุดที่สอง ได้ยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม ค.ศ. 2020 เพียงแค่สองวันหลังจากที่กลุ่มลูกจ้างกลุ่มแรกได้เจรจาประนีประนอมกับโรงงาน ต่อมา เมื่อวันที่ 11 กันยายน ค.ศ. 2020 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งให้โรงงานจ่ายค่าจ้างให้แก่ W2 รวมทั้งหมด 16 วัน (8 วันสำหรับเดือนมิถุนายน และ 8 วันสำหรับเดือนกรกฎาคม) และจ่ายดอกเบี้ยเพิ่มอีกร้อยละ 15 ต่อปี ทั้งนี้ W2 ยืนยันว่าได้รับเงินจำนวนดังกล่าวครบถ้วนแล้วในวันที่ 8 ตุลาคม ค.ศ. 2020

เมื่อวันที่ 18 กันยายน ค.ศ. 2020 ผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานได้ขอให้ลูกจ้างต่างด้าว 50 คน รวมถึง W2 ส่งสำเนาเอกสารรายงานตัวแจ้งถิ่นที่อยู่อาศัย 90 วัน เพื่อตรวจสอบว่าลูกจ้างทุกคนมีเอกสารถูกต้องและสามารถส่งเอกสารให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตาม W2 และลูกจ้างอีกประมาณ 20 คนไม่ได้ส่งเอกสารดังกล่าว นายจ้างจึงได้ขอเอกสารเป็นครั้งที่สองเมื่อวันที่ 24 กันยายน และขอครั้งที่สามเมื่อวันที่ 26 กันยายน หลังจากที่ขอเอกสารไปทั้งหมดสามครั้ง W2 ก็ยังไม่ยอมส่งเอกสารตามที่ขอ เมื่อวันที่ 28 กันยายน ค.ศ. 2020 นายจ้างจึงได้ออกหนังสือเตือนแก่ W2 โดยระบุว่า W2 ได้ฝ่าฝืนกฎระเบียบการทำงานของบริษัทจากการไม่ส่งเอกสารตามที่ขอ

หลังจากนั้นในวันที่ 29 กันยายน ค.ศ. 2020 W2 ก็ได้ส่งเอกสารตามที่ขอ อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างพิจารณาเอกสารดังกล่าวแล้วกลับพบว่าข้อมูลถิ่นที่อยู่ในเอกสารของ W2 ไม่ถูกต้อง โดยจากการสัมภาษณ์ โรงงานระบุว่าลูกจ้างต่างด้าวทุกคนจะต้องรายงานที่อยู่ของโรงงานเป็นถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง แต่ W2 ได้ระบุที่อยู่ในเอกสารว่า “47/28 มินบุรี มินบุรี กรุงเทพฯ” ซึ่งแตกต่างจากที่อยู่ของโรงงานที่ตั้งอยู่ที่ “287, 289 สุขสวัสดิ์ 30 บางปะกอก ราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ” W2 ให้การว่า ที่อยู่ที่รายงานไว้บนเอกสารไม่ใช่ที่อยู่ของ W2 แต่เกิดจากการรายงานผิดพลาดของตัวแทนที่จัดการเอกสารให้

ต่อมาในวันที่ 9 ตุลาคม ค.ศ. 2020 โรงงานได้เลิกจ้าง W2 โดยไม่จ่ายค่าชดเชยและไม่บอกกล่าวล่วงหน้า โรงงานอ้างว่าการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับถิ่นที่อยู่อาศัยอันเป็นเท็จต่อพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นการกระทำผิดร้ายแรงภายใต้กฎระเบียบของบริษัท

และเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายคนเข้าเมืองของไทย และเนื่องจากการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง โรงงานจึงสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย

มูลนิธิ HRDF ได้ช่วย W2 ยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม W2 ไม่ได้ยื่นคำร้องในประเด็นเรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรม

วันที่ 15 ธันวาคม ค.ศ. 2020 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีคำสั่งให้โรงงานจ่ายค่าชดเชยให้ W2 โดยวินิจฉัยว่าการแจ้งถิ่นที่อยู่ผิดพลาดไม่ใช่การกระทำผิดที่ร้ายแรงพอที่นายจ้างจะสามารถเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้ อย่างไรก็ตาม สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วินิจฉัยว่า W2 ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เนื่องจาก W2 ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซ้ำหลายครั้งจากการไม่ส่งเอกสารตามที่นายจ้างขอให้ส่ง หลังจากที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ออกคำสั่งแล้ว โรงงานไม่ได้อุทธรณ์คำสั่งโดยนาคัดขึ้นฟ้องต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน คำสั่งนั้นจึงเป็นที่สุด

มีข้อสังเกตว่า W2 อาจไม่ทราบว่าตนมีสิทธิตามกฎหมายในการยื่นคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้หาก W2 เชื่อว่าตนถูกตอบโต้จากการใช้สิทธิทางแรงงานสัมพันธ์หรือการรายงานการกระทำอันเป็นการละเมิดกฎหมาย ทั้งนี้ จากข้อมูลที่ได้จากมูลนิธิ HRDF นิติกรของมูลนิธิเน้นให้ความช่วยเหลือภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและไม่ได้เน้นด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น มูลนิธิ HRDF จึงไม่ได้แจ้ง W2 ว่าลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ด้วย อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ W2 ระบุว่า W2 เชื่อว่าการเลิกจ้างเป็นผลมาจากการรายงานถิ่นที่อยู่ผิดพลาด W2 ยอมรับว่าถึงแม้การเลิกจ้างจะเป็นวิธีการที่รุนแรงและ W2 ก็รู้สึกไม่พอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีนี้ที่ W2 เชื่อว่าลูกจ้างคนอื่นที่ทำผิดพลาดในลักษณะเดียวกันไม่ได้ถูกเลิกจ้าง แต่ W2 ก็ยอมรับว่าความผิดพลาดดังกล่าวเกิดจากตัวแทนที่ W2 มอบหมายให้จัดการเอกสารให้ และ W2 ยังยืนยันว่าตนไม่คิดว่าการเลิกจ้างเป็นการตอบโต้ และยืนยันว่าไม่ได้เผชิญกับการตอบโต้ในรูปแบบอื่นใด

ประเด็นสำคัญของข้อกล่าวหานี้ คือ เหตุของการเลิกจ้างนั้นเป็นเหตุสมควรแล้วหรือไม่ จากมาตรา 121(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์²⁷ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดอันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะลูกจ้างได้เข้าร่วมกิจกรรมทางแรงงานสัมพันธ์ หรือมีส่วนร่วมในการยื่นคำร้องและข้อร้องเรียนต่อหน่วยงานราชการ ในกรณีนี้ ไม่ชัดเจนว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เนื่องจากการเลิกจ้างนั้นอ้างจากเหตุที่ลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรง แต่การเลิกจ้างนี้เกิดขึ้นไม่นานหลังจากที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้อง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาว่าการรายงานถิ่นที่อยู่ผิดพลาดนี้ถือเป็นความผิดร้ายแรงจริงหรือไม่ และการเลิกจ้างลูกจ้างจากการรายงานถิ่นที่อยู่ผิดพลาด เป็นแนวทางที่ปฏิบัติกันตามปกติในโรงงานนี้หรือไม่ ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้สามารถวินิจฉัยได้ว่า W2 ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือไม่

จากการสัมภาษณ์ โรงงานได้เน้นว่าโรงงานจริงจิงอย่างมากกับเรื่องเอกสารของแรงงานต่างด้าวเนื่องจากมาตรฐานของผู้ซื้อที่เข้มงวดอย่างมาก โดยโรงงานระบุว่าการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับเอกสารแรงงานต่างด้าวอาจส่งผลกระทบต่อจำนวนคำสั่งซื้อที่ได้รับจากผู้ซื้อ โรงงานอ้างถึงกรณีในปีพ.ศ. 2558 ซึ่งลูกจ้างรายหนึ่งยื่นเอกสารของพี่ชายแทนเอกสารตนเอง เนื่องจากไม่สามารถกลับบ้านไปเอาเอกสารของตัวเองมายื่นต่อโรงงานได้ โรงงานมองว่าเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของบริษัทอย่างร้ายแรง และได้เลิกจ้างลูกจ้างคนนั้นทันที โรงงานยังชี้แจงเพิ่มเติมอีกด้วยว่า ที่ผ่านมามีการเลิกจ้างจากปัญหาเอกสารนั้น

²⁷ มาตรา 121(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้าง (1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้ชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรงใจหรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

เกิดขึ้นน้อยมาก เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วโรงงานจะตรวจสอบให้แน่ใจว่าลูกจ้างมีเอกสารถูกต้องครบถ้วนก่อนที่จะว่าจ้าง นอกจากนี้ เมื่อลูกจ้างได้เข้ามาทำงานแล้ว โรงงานก็จะช่วยเหลือลูกจ้างในการต่ออายุเอกสาร เช่น วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน และรายงานถิ่นที่อยู่อาศัย 90 วัน จึงทำให้นายจ้างไม่ค่อยพบปัญหาเกี่ยวกับเอกสารของลูกจ้างเมื่อได้จ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานแล้ว

อย่างไรก็ตาม ในช่วงต้นของการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 รัฐบาลประกาศห้ามการชุมนุม หรือการอยู่รวมกลุ่มกันหลาย ๆ คน ส่งผลให้โรงงานไม่สามารถช่วยเหลือลูกจ้างในการพาลูกจ้างไปที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อแจ้งถิ่นที่อยู่ทุก 90 วันได้ โรงงานจึงกำหนดให้ลูกจ้างแต่ละคนไปจัดการเรื่องนี้ด้วยตัวเอง ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องรายงานถิ่นที่อยู่ด้วยตนเอง 2 ครั้ง ก่อนที่โรงงานจะกลับมาช่วยเหลือไปสำนักงานตามปกติ ในบรรดาลูกจ้างหลายพันคน W2 เป็นลูกจ้างเพียงคนเดียวที่แจ้งข้อมูลในเอกสารผิดพลาด และจึงเป็นคนเดียวที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลนี้ และเนื่องจากไม่มีลูกจ้างคนอื่นที่มีปัญหาในลักษณะเดียวกัน จึงไม่มีแนวปฏิบัติของโรงงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหานี้

ผู้ตรวจสอบได้พิจารณาความเห็นของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับกรณีนี้ และได้ไปที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการรายงานถิ่นที่อยู่ผิดพลาด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความเห็นว่าลูกจ้างไม่ได้มีเจตนาที่จะรายงานข้อมูลผิดพลาดและไม่ทราบเลยว่าเอกสารดังกล่าวไม่ถูกต้อง ลูกจ้างได้ว่าจ้างตัวแทนเพื่อจัดการเอกสารแทนตน นอกจากนี้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังเห็นว่าความผิดพลาดนี้สามารถแก้ไขได้ง่ายเพียงแค่ว่าไปที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเพื่อขอแก้ไขข้อมูลเท่านั้น ถึงแม้ว่าอาจจะมีโทษทางอาญาจากการรายงานข้อมูลผิดพลาดแต่โทษก็เป็นเพียงแค่ปรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ผู้ตรวจสอบยังได้สอบถามเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ยืนยันว่าการแก้ไขข้อมูลถิ่นที่อยู่ที่ยังไม่ถูกต้องโดยไม่มีเจตนาไม่เป็นการกระทำผิดทางอาญา และลูกจ้างสามารถขอแก้ไขข้อมูลได้โดยง่ายที่สำนักงาน

หลังจากประเมินค่าให้การของ W2 คำชี้แจงของโรงงาน ความเห็นของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ผู้ตรวจสอบเห็นว่า การเลิกจ้าง W2 เกิดขึ้นเพียงไม่กี่เดือนหลังจาก W2 ได้ยื่นคำร้องเพื่อขอค่าจ้างสำหรับการหยุดงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง และเพียงหนึ่งวันหลังจากที่ W2 ได้รับเงินค่าจ้างดังกล่าว แม้ว่าโรงงานจะให้เหตุผลในการเลิกจ้างว่าเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากความผิดพลาดของเอกสาร แต่ผู้ตรวจสอบไม่เชื่อว่าการเลิกจ้างครั้งนี้จะไม่มีแรงจูงใจมาจากการตอบโต้ลูกจ้าง โรงงานไม่สามารถพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าการเลิกจ้างของลูกจ้างนั้นร้ายแรงมากถึงขั้นที่โรงงานอ้าง และไม่สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากความผิดพลาดในลักษณะนี้เป็นแนวปฏิบัติโดยปกติทั่วไปของโรงงาน ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจึงสรุปว่าการตอบโต้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนจูงใจให้นายจ้างตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างรายนี้

ผลการตรวจสอบนี้สอดคล้องกับการตรวจสอบในรายงานของ ELEVATE ซึ่งระบุว่า ด้วยช่วงเวลาที่เกิดการเลิกจ้างมีข้อบ่งชี้อย่างชัดเจนว่า W2 ถูกเลิกจ้างเพื่อตอบโต้การยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

• ข้อกล่าวหาที่ 3.3 – ลูกจ้างคนอื่น ๆ

นอกจาก W1 และ W2 แล้ว ในบรรดาลูกจ้างที่เหลืออีก 9 คนที่ปฏิเสธการลงนามในเอกสาร พบว่าลูกจ้าง 6 คนยังคงทำงานอยู่ที่โรงงานจนถึงปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์ ไม่มีลูกจ้างคนใดรายงานว่าถูกตอบโต้หลังจากเหตุการณ์ดังกล่าว แม้ว่าจะมีลูกจ้าง 2 คนในกลุ่มนี้จะแสดงความไม่พอใจต่อสภาพการทำงานโดยรวม แต่ประเด็นนี้ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ดังกล่าว

บรรดาลูกจ้าง 3 คนที่ปัจจุบันไม่ได้ทำงานที่โรงงานแล้ว พบว่า ลูกจ้างคนหนึ่งลาออกไปในปี ค.ศ. 2020 อีกคนหนึ่งลาออกไปในปี ค.ศ. 2021 และอีกคนหนึ่งออกในปี ค.ศ. 2022 ผู้ตรวจสอบได้มีโอกาสสัมภาษณ์ลูกจ้างคนที่ลาออกไปในปี ค.ศ. 2022 เพียงคนเดียวเท่านั้น ลูกจ้างรายนี้แจ้งว่าได้ถูกตอบโต้หลายรูปแบบหลังเหตุการณ์ดังกล่าว รวมถึงถูกโยกย้ายตำแหน่งงาน ถูกมอบหมายงานเพิ่มขึ้น และถูกหัวหน้าสายการผลิตตำหนิ แม้ลูกจ้างคนดังกล่าวจะพยายามขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิ HRDF แต่หลังจากที่การตรวจสอบของ WRC ได้สิ้นสุดลง ลูกจ้างก็ไม่สามารถติดต่อกับตัวแทนของมูลนิธิได้อีกเลย อย่างไรก็ตาม

ลูกจ้างยืนยันว่าประสบการณ์ที่ไม่ดีเหล่านี้ไม่ใช่เหตุผลที่ทำให้ลูกจ้างตัดสินใจลาออก ลูกจ้างเลือกที่จะออกจากงานด้วยความสมัครใจเพราะได้งานที่ดีกว่า

แม้ว่าเอกสารที่โรงงานบันทึกไว้จะระบุว่าลูกจ้างอีก 2 คนที่เหลือได้ลาออกโดยสมัครใจ กรณีนี้ผู้ตรวจสอบไม่สามารถยืนยันข้อมูลดังกล่าวได้เนื่องจากผู้ตรวจสอบไม่มีโอกาสได้ติดต่อพูดคุยกับลูกจ้างสองรายนี้

ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปได้ว่ามีการตอบโต้ลูกจ้างคนอื่น ๆ แม้ว่าลูกจ้างที่ลาออกในปี ค.ศ. 2022 จะได้ให้ข้อมูลว่ามีประสบการณ์ที่ไม่ดีนัก แต่ผู้ตรวจสอบเห็นว่าเป็นการยากที่จะเชื่อมโยงว่าการปฏิบัติดังกล่าวนี้เป็นผลมาจากการตอบโต้ที่ลูกจ้างไม่ยอมลงนามในเอกสารยินยอม ผู้ตรวจสอบพบว่าลูกจ้างจำนวนมากก็ถูกปฏิบัติในลักษณะเดียวกันหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงเป็นไปได้ว่าการปฏิบัติต่อลูกจ้างในรูปแบบนี้อาจเป็นสภาพการทำงานตามปกติทั่วไปมากกว่าการตอบโต้ต่อลูกจ้างเฉพาะราย ซึ่งประเด็นเรื่องสภาพการทำงานทั่วไปจะระบุรายละเอียดเพิ่มเติมไว้ในส่วนต่อไป

XI. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การสืบสวนครั้งนี้ต้องใช้เวลาดำเนินการนานและใช้ความพยายามอย่างมาก เนื่องจากมีอุปสรรคหลายประการไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาที่ล่วงเลยมานานแล้วตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ขึ้นจนถึงเวลาที่เริ่มการตรวจสอบนี้ ทำให้การเข้าถึงพยานหลักฐานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องบางส่วนเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างหลายคนที่เคยทำงานในโรงงานในช่วงที่ให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้น ปัจจุบันไม่ได้ทำงานอยู่ในโรงงานนี้แล้ว นอกจากนี้ ยังมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้ภายในองค์กรของแบรนด์ และของ ELEVATE ทำให้บุคคลที่เคยมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้จำนวนมากไม่สามารถให้ข้อมูลได้อีก ส่งผลให้ไม่มีใครรู้เรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์นี้และทำให้การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งสองฝ่ายนี้ยากมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การขาดการส่งต่อข้อมูล ซึ่งยิ่งเพิ่มความซับซ้อนต่อการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น ยิ่งไปกว่านั้น ข้อจำกัดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับได้จำกัดการเข้าถึงข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบและการทบทวนครั้งที่ผ่านมา

คู่กรณีทั้งสองฝ่ายในข้อพิพาทนี้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างฝ่ายที่ต่างเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตน ที่ผ่านมามีหลายปีนั้นต่างฝ่ายต่างไม่ยอมเริ่มพูดคุยหาทางออกเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน ส่งผลให้ความขัดแย้งนั้นยังคงปรากฏอยู่ตลอดมาแม้จะเป็นความขัดแย้งในประเด็นเล็กน้อยก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบริษัทและความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่างแบรนด์กับโรงงาน ก็ยิ่งเพิ่มความซับซ้อนให้กับกรณีนี้ขึ้นไปอีก

ผลการตรวจสอบและข้อสรุปที่นำเสนอในรายงานฉบับนี้ ยึดจากการพิจารณาพยานหลักฐานและข้อมูลที่มีอยู่อย่างละเอียดเป็นหลัก โดยผู้ตรวจสอบมีอิสระในการดำเนินการตรวจสอบโดยปราศจากอคติและการชี้นำจากคู่กรณีที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญคือการตรวจสอบนี้ปราศจากการแทรกแซงจาก FLA และคู่กรณีที่เกี่ยวข้อง ทำให้การตรวจสอบครั้งนี้เป็นผลงานของผู้ตรวจสอบโดยอิสระแต่เพียงผู้เดียว

ผู้ตรวจสอบขอขอบคุณทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบนี้แม้จะมีข้อจำกัดในการเปิดเผยข้อมูลความลับก็ตาม แม้ว่าข้อสรุปของรายงานฉบับนี้บางข้อจะไม่อาจทำให้ทุกฝ่ายพอใจได้ทั้งหมด แต่รายงานนี้มุ่งหมายที่จะรวบรวมมุมมองของทุกฝ่ายและเสนอแนะทางออกที่เหมาะสมสำหรับทุกฝ่าย จะเห็นได้ว่าการตรวจสอบโดยทั่วไปมักจะนำเสนอประเด็นที่มีความซับซ้อนมากกว่าการนำเสนอประเด็นที่มีคำตอบตรงไปตรงมา ผู้ตรวจสอบเชื่อว่ารายงานนี้ได้นำเสนอให้เห็นถึงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ของกฎหมายท้องถิ่นและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงเสนอแนะแนวทางการแก้ไขให้กับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. ความชอบด้วยกฎหมายของการให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างและค่าจ้างค้างจ่าย

จากที่ได้อธิบายไปแล้วในรายงานฉบับนี้ การให้หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างของโรงงานนั้นชอบด้วยกฎหมายไทย แนวปฏิบัตินี้ได้ถูกนำไปใช้กับบริษัทต่าง ๆ ในหลายอุตสาหกรรมในประเทศไทยในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็น

วิธีการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ความตึงเครียดทางการเงินอันเนื่องมาจากการลดลงอย่างรวดเร็วของอุปสงค์ของตลาดโลก การป้องกันการติดเชื้อของแรงงาน และการป้องกันไม่ให้เกิดการเลิกจ้างและการเลิกกิจการ

ตามกฎหมายไทยนั้น ลูกจ้างที่สมัครใจหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หากได้ทำหลักฐานเป็นหนังสือยืนยันความสมัครใจโดยการลงลายมือชื่อแล้ว ลูกจ้างก็จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงเวลาที่หยุดงาน การปฏิบัติดังกล่าวถือว่าชอบด้วยกฎหมายและไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติกฎหมาย นอกจากนี้ ลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสารก็ล้วนได้รับค่าจ้างตลอดช่วงเวลาที่หยุดไปหมดแล้ว ผู้ตรวจสอบจึงเห็นว่าไม่มีการฝ่าฝืนกฎหมายหรือไม่มีการค้างจ่ายค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่สมัครใจลงนามในเอกสารยินยอมดังกล่าว

ผู้ตรวจสอบเห็นว่าการประเมินในเรื่องการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างของโรงงานโดยพิจารณาเฉพาะในแง่ของบทบัญญัติกฎหมายท้องถิ่นนั้น ไม่เพียงพอที่จะวิเคราะห์ได้อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับโรงงานนี้ที่เป็นผู้ส่งออกและผู้ผลิตสินค้าให้กับแบรนด์มาเป็นเวลานาน โรงงานควรจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสากลด้วยไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC และจรรยาบรรณธุรกิจของ Nike ประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือ การพิจารณาวินิจฉัยกรณีนี้ถูกตีกรอบอยู่แค่เฉพาะในส่วนของกฎหมายท้องถิ่น และให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศน้อยมาก ซึ่งหากพิจารณาจากมุมมองที่กว้างขึ้นในมุมมองของสิทธิแรงงานในทางสากลที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ก็เกิดคำถามหลัก ๆ ดังนี้:

1. จรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC และจรรยาบรรณธุรกิจของ Nike กำหนดให้โรงงานต้องจ่ายค่าจ้างเต็มตามปกติแก่ลูกจ้างในช่วงที่หยุดงานหรือไม่?
2. ลูกจ้างทุกคนได้รับทราบถึงทางเลือกทั้งหมดที่ลูกจ้างมีอย่างครบถ้วนหรือไม่? และลูกจ้างทราบทั้งหมดหรือไม่ว่าหากพวกเขาไม่ตกลงลงนามในเอกสาร กฎหมายก็จะให้สิทธิลูกจ้างที่ไม่ตกลงให้ได้รับค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละ 75 ของค่าจ้างตลอดช่วงเวลาที่หยุดงาน?
3. โรงงานจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชัดเจนและเข้าถึงได้ทั้งในระดับโรงงานและระดับแบรนด์หรือไม่? และมีลูกจ้างคนใดที่ลงนามในเอกสารไปเพราะขาดช่องทางร้องทุกข์ที่เหมาะสมหรือผู้แทนลูกจ้างหรือไม่?
4. ความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่างแบรนด์และโรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของโรงงานในการตัดสินใจให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพื่อบรรเทาความตึงเครียดทางการเงินในช่วงแรกที่มีการแพร่ระบาดของของโรคโควิด-19 หรือไม่?

สำหรับคำถามแรก ผู้ตรวจสอบได้อธิบายเรื่องนี้ไว้อย่างละเอียดแล้วในส่วนท้ายของหมวด X ข้อกล่าวหาที่ 1.2 ของรายงานฉบับนี้ ผู้ตรวจสอบได้สรุปว่าไม่มีข้อกำหนดหรือแนวทางที่ระบุไว้ชัดเจนให้ผู้ผลิตต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงที่มีการหยุดงาน โดยหลักจรรยาบรรณเหล่านี้ (FLA, WRC หรือ Nike) ไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว ที่จริงแล้วมีเพียงหลักจรรยาบรรณและเกณฑ์การปฏิบัติตามของ FLA เท่านั้นที่มีเนื้อหาครอบคลุมถึงเรื่องการหยุดงาน แต่เนื้อหาส่วนใหญ่เน้นไปที่การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายท้องถิ่น และกำหนดให้จ่ายค่าจ้างเต็มตามปกติเว้นแต่จะมีกฎหมายหรือข้อตกลงเฉพาะระหว่างคู่กรณีกำหนดเป็นอย่างอื่น

คำถามที่สองนั้นยากที่จะประเมินได้ เนื่องจากปัจจุบันลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานอยู่ในโรงงานแห่งนี้แล้ว แม้ผู้ตรวจสอบจะพยายามอย่างมากในการติดต่อลูกจ้างให้ครบถ้วน แต่ผู้ตรวจสอบก็สามารถติดต่อลูกจ้างที่เคยหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเหล่านี้ได้เพียงประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ความคิดเห็นของลูกจ้างกลุ่มนี้แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบถึงความหมายและผลทางกฎหมายของเอกสารที่พวกเขาได้ลงนาม ส่วนลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามก็ได้รับค่าจ้างไปแล้ว โดยขั้นตอนเกี่ยวกับการลงนามนี้ได้มีการสื่อสารกับลูกจ้างเป็นการทั่วไปและเป็นรายบุคคลด้วยแล้ว อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบไม่สามารถยืนยันได้อย่างแน่ชัดว่าลูกจ้างอีกร้อยละ 90 ที่เหลือเข้าใจเอกสารดังกล่าวในระดับเดียวกันนี้หรือไม่ ข้อสรุปที่ได้นั้นสรุปมาจากข้อมูลและคำให้การของลูกจ้างที่ผู้ตรวจสอบได้รับ ซึ่งแม้จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ถือว่ามีความสำคัญในทางสถิติแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมดในช่วงเวลาที่เกิดเหตุ ที่สำคัญคือ ไม่มีใครทราบได้ว่าลูกจ้างเข้าใจหรือไม่ว่าหากพวกเขาไม่ยินยอมลงนามแล้วพวกเขาจะมีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับค่าจ้างอย่างน้อยร้อยละ 75 ของค่าจ้างปกติตลอด

ช่วงเวลาที่หยุดงาน แม้ว่าการตรวจสอบในหมวด X ของรายงานนี้จะไม่พบว่ามีผลกระทบที่เข้าองค์ประกอบเป็นการข่มขู่ ลูกจ้างตามกฎหมายไทย แต่ผู้ตรวจสอบขอยกประเด็นเรื่องการให้ความยินยอมโดยที่ผู้ยินยอมไม่มีความรู้และไม่มีความเข้าใจพอในทางเลือกทั้งหมดที่มี ในกรณีเช่นนี้ ไม่เป็นธรรมอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การตัดสินใจที่ไม่เหมาะสมของลูกจ้างภายใต้สถานการณ์ที่ลูกจ้างนั้นมีความรู้ความเข้าใจอย่างจำกัดนั้นมามีผลผูกบังคับกับลูกจ้างซึ่งอยู่ในกลุ่มเปราะบางเหล่านี้ ในกรณีนี้ ผู้ตรวจสอบไม่สามารถบอกได้ว่าหากลูกจ้างทุกคนได้รับทราบถึงทางเลือกที่มีอยู่ครบถ้วนทั้งหมดแล้วจะมีลูกจ้างจำนวนเท่าใดที่ยังคงเลือกที่จะให้ความยินยอมอยู่ อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบเชื่อว่าลูกจ้างทราบเพียงความหมายและผลทางกฎหมายของเอกสาร และในตอนที่เราได้ขอให้ลูกจ้างลงนามบนเอกสารนั้นโรงงานไม่ได้อธิบายถึงทางเลือกอื่น ๆ ให้ลูกจ้างได้ทราบ

ผู้ตรวจสอบได้ตรวจสอบประเด็นในคำถามที่สามโดยละเอียด แม้ว่าแบรนด์จะอ้างว่าได้จัดให้ลูกจ้างมีช่องทางร้องทุกข์มายังแบรนดโดยตรง แต่ผู้ตรวจสอบพบว่าในช่วงเวลาที่เกิดเหตุนี้ระบบการร้องทุกข์ซึ่งยังไม่ได้เริ่มใช้ในประเทศไทยเลย และหลังจากเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นแล้ว แบรินด์ค่อยได้เริ่มทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกซึ่งเป็นเครือข่ายเฝ้าสังเกตการณ์แรงงานในประเทศไทย เพื่อกำกับดูแลสภาพการทำงานของลูกจ้างผู้ผลิต และทำหน้าที่เป็นช่องทางร้องทุกข์สำหรับลูกจ้างในภูมิภาค ผู้ตรวจสอบเชื่อว่าหากในช่วงเวลาที่เกิดเหตุนี้ไม่มีระบบร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างก็ยังสามารถสื่อสารข้อกังวลของตนกับแบรนดได้โดยตรง ซึ่งน่าจะเป็นการสื่อสารในลักษณะที่ดีกว่าและน่าจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับกฎหมายและหลักจรรยาบรรณ และน่าจะมิมีบทบาทสำคัญในการระงับข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหารของโรงงานให้หมดสิ้นไปได้ก่อนที่จะลุกลามใหญ่โตจนถึงขนาดนี้

ผู้ตรวจสอบขอชี้แจงเพิ่มเติมว่า ปัจจุบันกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้นมีระดับการจำกัดการใช้สิทธิอย่างมาก แรงงาน (โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว) ไม่สามารถใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการจัดตั้งสหภาพอย่างอิสระและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ซึ่งจะเห็นได้จากอัตราการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและจำนวนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้จากการเจรจาต่อรองร่วมที่อยู่ในระดับที่ต่ำมาก ภายใต้บริบททางแรงงานสัมพันธ์โดยรวมที่น่าเศร้านี้ เราทำได้เพียงคาดเดาว่าหากเหตุการณ์ในกรณีนี้เกิดขึ้นในประเทศที่มีบริบทด้านแรงงานสัมพันธ์ที่แตกต่างออกไปจากบริบทของประเทศไทยอย่างสิ้นเชิงแล้วผลที่เกิดขึ้นนั้นจะแตกต่างไปเช่นไร เช่น หากเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในประเทศที่มีสหภาพแรงงานหรือองค์กรด้านแรงงานที่แท้จริง หรือมีผู้แทนลูกจ้างที่สามารถเจรจากับนายจ้างแทนลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเราได้ว่าในสังคมที่มีบริบทด้านแรงงานสัมพันธ์เช่นนี้ น่าจะสามารถแก้ไขและจัดการกับบรรดาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการขาดช่องทางร้องทุกข์ที่เหมาะสมหรือการขาดผู้แทนลูกจ้าง

คำถามที่สี่นั้นเป็นประเด็นสำคัญของสิทธิแรงงาน: การหาผู้ผลิตอย่างมีความรับผิดชอบและการยุติการส่งผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ เป็นแนวคิดสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ดีระหว่างแบรนดกับผู้ผลิต ความสัมพันธ์เหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพทางการเงินของผู้ผลิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ในท้ายที่สุด จากที่ได้อธิบายไว้อย่างละเอียดแล้วในหมวด VII ของรายงานฉบับนี้ พบว่าแบรนดไม่ได้ให้ความชัดเจนกับโรงงานในเรื่องแผนการยุติการส่งผลิตกับโรงงาน ทำให้โรงงานไม่ได้คิดว่าการยุติการส่งผลิตจะเกิดขึ้นเร็วขนาดนี้ ปัญหานี้อาจเกิดจากปัญหาด้านการสื่อสารของทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่ต้องทราบคือช่วงแรกของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นั้นมีความวุ่นวายมาก การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากความไม่แน่นอนจากมาตรการปิดเมืองและอุปสงค์ในตลาดโลกที่ลดลงอย่างฉับพลัน ภายใต้สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดและเกิดความเดือดร้อนลำบากกับทั่วโลกแบบที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนเช่นนี้ ผู้ตรวจสอบเชื่อว่าหากปัญหาการสื่อสารเกิดขึ้นเพียงแค่ช่วงเวลาสั้น ๆ ก็ยังอาจจะพอเข้าใจได้ อย่างไรก็ตาม แบรินด์เองก็ควรมีระบบจัดการที่ดีกว่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ผลิตที่อาศัยการสั่งซื้อจากแบรนดเป็นหลักเพียงรายเดียวดังเช่นโรงงานแห่งนี้ การไม่ได้รับคำสั่งซื้อจากลูกค้าหลักที่มีอยู่เพียงรายเดียวเป็นช่วงเวลานานถึงหนึ่งเดือนครั้งนั้นทำให้โรงงานประสบปัญหาทางการเงินอย่างแน่นอน และท้ายที่สุดปัญหานี้ก็ต้องส่งผลกระทบต่อสภาพการจ้างของลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะ:

ผู้ตรวจสอบได้พิจารณาแล้วว่าการหยุดงานโดยไม่ได้รับคำสั่งด้วยกฎหมายท้องถิ่น และสอดคล้องกับจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC และจรรยาบรรณธุรกิจของ Nike อย่างไรก็ตาม ตามที่ได้

กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ตรวจสอบพบปัญหาสำคัญหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ไม่เพียงพอเกี่ยวกับทางเลือกทั้งหมดที่ลูกจ้างมีการขาดช่องทางร้องทุกข์ที่เหมาะสมและการขาดผู้แทนลูกจ้าง รวมถึงประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการยุติการสั่งผลิตจากแบรนด์ทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าเหตุการณ์อาจไม่กลายออกมาเป็นแบบนี้หากมีการจัดการกับปัญหาเหล่านี้ทั้งหมดไว้อย่างเหมาะสม

แน่นอนว่าทั้งแบรนด์และโรงงานต่างควรมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในประเด็นเหล่านี้ การผลักภาระความรับผิดชอบทั้งหมดไปที่ลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียวนั้นถือว่าไม่ยุติธรรม ไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะไปให้ความสำคัญเฉพาะแค่ว่าการกระทำนั้นชอบด้วยกฎหมายท้องถิ่นหรือไม่ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่แท้จริงที่ลูกจ้างได้รับจากการกระทำ(หรือไม่กระทำ) ของแบรนด์และโรงงาน ลูกจ้างไม่ควรต้องแบกรับผลกระทบทั้งหมดจากการสูญเสียรายได้ที่เกิดจากการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยเฉพาะกรณีที่มีปัจจัยอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของลูกจ้าง

ดังนั้น ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้แบรนด์และโรงงานร่วมกันออกแบบแผนชดเชยรายได้บางส่วนให้แก่ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบในช่วงที่พวกเขาสูญเสียรายได้จากการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เนื่องจากกรณีนี้มีใช้กรณีที่มีการกระทำผิดกฎหมาย จึงไม่มีวิธีการคิดคำนวณค่าชดเชยกำหนดไว้ตายตัว อีกทั้งผู้ตรวจสอบยังไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัดว่าลูกจ้างคนใดได้รับผลกระทบโดยตรงจากประเด็นปัญหาดังกล่าวเมื่อลงนามบนเอกสาร หรือลูกจ้างคนใดบ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยนี้

ผู้ตรวจสอบจึงขอเสนอแนะให้แบรนด์และโรงงานร่วมกันจัดทำแผนชดเชยรายได้บางส่วนโดยการจ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสำหรับวันที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ได้กลับเข้าทำงานในวันเดียวกันทั้งหมดทุกคน แต่ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้หยุดงานเป็นเวลา 9 วัน ผู้ตรวจสอบจึงเสนอแนะให้ใช้ระยะเวลา 9 วันเป็นฐานในการคำนวณ โดยลูกจ้างแต่ละคนจะได้รับเงินชดเชยจำนวน 1,489.50 บาท เนื่องจากลูกจ้าง 11 คนได้รับเงินชดเชยไปแล้ว จึงควรจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างที่เหลืออีก 3,209 คนที่ยังไม่ได้รับเงิน คิดเป็นจำนวนเงินชดเชยรวมทั้งสิ้น 4,779,805.50 บาท

แบรนด์และโรงงานสามารถเลือกวิธีการจ่ายค่าชดเชยวิธีใดวิธีหนึ่งดังต่อไปนี้:

วิธีที่ 1:

ทั้งสองฝ่ายควรร่วมกันออกแบบวิธีการจ่ายเงินชดเชยที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อให้สามารถแจกจ่ายไปยังลูกจ้างทุกคนอย่างทั่วถึงโดยก่อให้เกิดภาระทางการเงินกับแบรนด์และโรงงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สำหรับลูกจ้างบางส่วนที่ได้รับผลกระทบที่ยังคงทำงานอยู่ที่โรงงานและโรงงานแคสเซียร์ สามารถจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างเหล่านี้ในรูปแบบของการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีอีกจำนวน 4.5 วัน หรือจะจ่ายเป็นเงินก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสะดวกและความเหมาะสม สำหรับลูกจ้างที่ปัจจุบันไม่ได้ทำงานที่โรงงานหรือโรงงานแคสเซียร์แล้ว ควรจ่ายเงินชดเชยเงินโดยโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างพวกนี้ ทางแบรนด์อาจขอให้ ISSARA ช่วยติดตามหาตัวอดีตลูกจ้างทั้งหลายเพื่อขอข้อมูลบัญชีธนาคารของลูกจ้างเหล่านี้ก็ได้

วิธีที่ 2:

หากการแจกจ่ายเงินชดเชยตามวิธีการที่ 1 ไม่สามารถทำได้ในทางปฏิบัติ แบรนด์และโรงงานอาจพิจารณาจัดการการแจกจ่ายเงินชดเชยจำนวน 4,779,805.50 บาทโดยใช้วิธีการตามหลักทฤษฎีไซเปรส (cy-près doctrine) ซึ่งเป็นวิธีที่มักใช้ในการจ่ายค่าเสียหายคดีกลุ่ม โดยแทนที่จะจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างแต่ละคนโดยตรง แบรนด์และโรงงานอาจจัดตั้งเป็นกองทุนหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างทุกคนในโรงงาน ซึ่งวิธีนี้ช่วยให้สามารถจัดสรรจำนวนเงินจำนวนนี้ให้เป็นไปได้ในความเป็นจริง

ผู้ตรวจสอบขอให้ข้อสังเกตว่า ผู้ตรวจสอบได้คิดข้อเสนอแนะวิธีการจ่ายเงินนี้ขึ้นเอง ดังนั้น หากแบรนด์ โรงงาน และลูกจ้างเห็นว่าวิธีการอื่นที่อาจมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากกว่า ก็อาจเสนอวิธีการจ่ายเงินชดเชยที่แตกต่างออกไปจากวิธีการที่เสนอแนะนี้ได้ ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบย้ำว่าเรื่องวิธีการแจกจ่ายเงินชดเชยนั้นสามารถยืดหยุ่นได้ トラบไคที่จำนวนเงินที่จ่ายรวมทั้งหมดแล้วไม่น้อยกว่า 4,779,805.50 บาท

2. การบีบบังคับ ข่มขู่ และการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม

ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานที่บ่งชี้ว่ามีระบบการบีบบังคับลูกจ้างให้ต้องลูกจ้างลงนามในเอกสารยินยอมการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งเอกสารนี้มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างที่ลงนามด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ การบีบบังคับเป็นสิ่งต้องห้ามโดยเด็ดขาดตามจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติของ FLA มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC และจรรยาบรรณธุรกิจของ Nike ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาว่าการกระทำของโรงงานนั้นฝ่าฝืนมาตรฐานเหล่านี้หรือไม่ ผู้ตรวจสอบชี้ให้เห็นว่าการตรวจสอบทางสังคม (social audits) มีเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบเรื่องการบีบบังคับที่ไม่เคร่งครัดเท่ากับกฎหมายไทย โดยการตรวจสอบทางสังคมสะท้อนถึงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันของลูกจ้างและนายจ้าง การบีบบังคับจึงอาจปรากฏอยู่ในรูปแบบที่ไม่เข้าองค์ประกอบที่เคร่งครัดของการข่มขู่ตามกฎหมายไทย จาก [คู่มือสำรวจแรงงานบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ](#) รูปแบบทั่วไปของการบีบบังคับนั้นรวมถึงการเอาเปรียบจากความเปราะบางของบุคคล การให้เป็นแรงงานขัดหนี้ กักขังหน่วงเหนี่ยว ใช้ความรุนแรง และการข่มขู่ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มักใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบทางสังคม

แม้ว่าการกระทำของโรงงานจะไม่เข้าองค์ประกอบเป็นการข่มขู่ตามกฎหมาย เนื่องจากไม่ครบองค์ประกอบ 4 ประการของการข่มขู่ (ซึ่งได้อธิบายไว้แล้วใน ส่วนที่ X ข้อกล่าวหาที่ 2) ผู้ตรวจสอบเห็นว่า การกระทำดังกล่าวอาจถือเป็นพฤติกรรมการบีบบังคับตามมาตรฐานของ FLA ซึ่งการตีความเรื่องบีบบังคับแบบกว้างตามมาตรฐานของ FLA ได้คำนึงถึงอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ในกรณีนี้ การที่ผู้จัดการโรงงานเรียกลูกจ้างที่ปฏิเสธการลงนามเข้าพบในสำนักงานซ้ำ ๆ หลายครั้งในวันเดียวกันจนทำให้บางคนยอมลงนามในที่สุด อาจถือเป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการบีบบังคับตามมาตรฐานของ FLA แล้ว

ปฏิเสธไม่ได้ว่ามีการปฏิบัติที่เป็นการคุกคามและล่วงละเมิดเกิดขึ้นในโรงงานนี้ จากการทำแบบสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างแบบไม่เปิดเผยชื่อ พบว่าลูกจ้างร้อยละ 83 ตอบว่าสภาพการทำงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้างในโรงงานนี้อยู่ในระดับดี ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 12 ไม่พอใจกับสภาพการทำงานและการปฏิบัติต่อลูกจ้าง ในกลุ่มลูกจ้างที่ไม่พอใจนี้ร้อยละ 6 (ลูกจ้าง 8 คน) แจ้งว่าเคยถูกหัวหน้างานหรือผู้จัดการล่วงละเมิดด้วยวาจา นอกจากนี้ หลังจากที่มีผู้ตรวจสอบเข้าไปตรวจเยี่ยมโรงงาน ผู้ตรวจสอบได้รับโทรศัพท์จากลูกจ้างคนหนึ่งซึ่งได้เริ่มเข้ามาทำงานในปี ค.ศ. 2022 หลังเกิดเหตุการณ์นี้ โดยลูกจ้างรายนี้แจ้งว่าถูกหัวหน้าสายงานปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสมอย่างยิ่งและมักถูกตำหนิด้วยถ้อยคำที่ไม่เหมาะสม จากผลการสำรวจลูกจ้างโดยไม่เปิดเผยชื่อปรากฏว่าลูกจ้างบางส่วนเห็นว่าการตบคอกและการตำหนิเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นปกติในโรงงานนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ลูกจ้างต้องเร่งผลิตให้ทันกับปริมาณคำสั่งซื้อ

ในระหว่างการตรวจเยี่ยมโรงงาน ผู้ตรวจสอบได้มีโอกาสทบทวนรายงานการตรวจสอบ (audit report) ในช่วงปี ค.ศ. 2019-2022 และพบว่ารายงานการตรวจสอบของ NCAT ซึ่งได้เข้าตรวจสอบวันที่ 12 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2019 ระบุว่าพบหลักฐานว่ามี การคุกคามและการล่วงละเมิดเกิดขึ้นในโรงงานนี้

ผู้ตรวจสอบเชื่อว่าปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหา คือการขาดช่องทางร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ จากการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างโดยไม่เปิดเผยตัวตน พบว่าร้อยละ 8 ของลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามไม่ทราบว่า มีช่องทางร้องทุกข์อยู่ ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 6 ไม่ตอบแบบสอบถามในประเด็นนี้ ในบรรดาลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามในประเด็นนี้:

- ร้อยละ 51 ระบุว่าหากมีเรื่องร้องทุกข์จะนำเรื่องรายงานไปยังผู้แทนลูกจ้าง
- ร้อยละ 4 ระบุว่าหากมีเรื่องร้องทุกข์จะร้องเรียนโดยตรงกับผู้ซื้อ
- ร้อยละ 48 ระบุว่าหากมีเรื่องร้องทุกข์จะร้องเรียนผ่านกล่องรับเรื่องร้องทุกข์ที่อยู่ในบริเวณโรงงาน
- ร้อยละ 4 ระบุว่าหากมีเรื่องร้องทุกข์จะนำเรื่องรายงานไปยังหน่วยงานของรัฐ
- ร้อยละ 2 ระบุว่าหากมีเรื่องร้องทุกข์จะไปขอความช่วยเหลือจาก NGO

ข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของความเข้าใจและการเข้าถึงช่องทางร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพของลูกจ้าง มีลูกจ้างจำนวนมากที่ไม่ทราบเลยว่า มีกระบวนการร้องทุกข์หรือไม่ก็ไปอาศัยช่องทางร้องทุกข์ทางอ้อมอื่นที่ไม่ใช่

การร้องเรียนผ่านกล่องรับเรื่องร้องทุกข์และการรายงานเรื่องไปยังผู้แทนลูกจ้าง การที่ลูกจ้างร้อยละ 4 แจ้งว่าจะร้องทุกข์ โดยตรงกับผู้ซื้อทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีช่องทางนั้นจริง แสดงให้เห็นถึงความสับสนหรือการรับรู้ข้อมูลที่ผิดพลาด

การที่แบรนด์ไม่ได้จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้ให้แก่ลูกจ้างในโรงงานผู้ผลิตสินค้าให้กับแบรนด์ในประเทศไทย ณ เวลาที่เกิดเหตุการณ์ ถือเป็น การฝ่าฝืนมาตรฐานแรงงานของแบรนด์เอง แม้ว่าขณะนี้กำลังมีการแก้ไข รวมถึงการร่วมมือกับองค์กรไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจที่น่าเชื่อถือเช่น ISSARA เพื่อแก้ไขปัญหา แต่การที่ไม่ได้จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์ก่อนหน้านี้ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถร้องทุกข์และจัดการกับเรื่องร้องทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะ:

จากจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานเรื่อง “การคุกคามหรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม” (H/A.5 การลงโทษทางวินัย/การล่วงละเมิดด้วยวาจา) FLA กำหนดว่าในการรักษาระเบียบวินัยของลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องไม่ใช้วาจาที่รุนแรงในทุกรูปแบบ รวมถึงการตะคอก ช่มชู้ หรือใช้ถ้อยคำที่เป็นการดูถูก แดกดัน นอกจากนี้ จรรยาบรรณธุรกิจของ Nike ยังรวมถึงนโยบายเกี่ยวกับการล่วงละเมิดและการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม โดยกำหนดรายละเอียดไว้เป็นแนวทางแก่ผู้ผลิต นอกจากนี้ยังพบว่ามีแนวทางที่คล้ายกันนี้ในมาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC อีกด้วย

เพื่อให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA มาตรฐานจรรยาบรรณของ WRC และจรรยาบรรณธุรกิจของ Nike ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานเพิ่มความพยายามให้มากขึ้นในการแก้ไขและขจัดปัญหาเหล่านี้ นอกจากนี้ ควรสร้างระบบติดตามและประเมินผลความมีประสิทธิภาพของมาตรการที่ใช้เพื่อขจัดปัญหาดังกล่าว

ขณะนี้ ISSARA กำลังจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์สำหรับลูกจ้างของโรงงานแคสเซียร์ และคาดว่าจะเริ่มดำเนินการตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ภายในไตรมาสที่สี่ของปี 2024 นี้ พัฒนาการนี้ถือเป็นก้าวสำคัญในการป้องกันปัญหาและข้อพิพาทที่คล้ายกันนี้ ในสถานประกอบการในประเทศไทยที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม นายจ้างยังมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพิ่มเติมในการแจ้งให้ลูกจ้างทราบรายละเอียดเกี่ยวกับช่องทางร้องทุกข์นี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการกระทำผิดในอนาคต จากจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานเรื่อง “ระบบการร้องทุกข์” (ER.17.1 ระบบการร้องทุกข์/การสื่อสารระหว่างลูกจ้างและผู้บริหาร) FLA กำหนดให้นายจ้างต้องมีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง อันจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนายจ้างได้ ระบบดังกล่าว รวมถึงการให้มีระบบการร้องทุกข์ผ่านกล่องร้องทุกข์ การมีคณะกรรมการลูกจ้าง การจัดพื้นที่เฉพาะสำหรับการประชุมของลูกจ้าง การมีผู้แทนสหภาพแรงงาน และการประชุมระหว่างนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง นอกจากนี้ เกณฑ์มาตรฐาน ER.17.4 กำหนดให้นายจ้างต้องมั่นใจว่าลูกจ้างได้รับทราบถึงกระบวนการร้องทุกข์และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และต้องมีการอบรมให้ความรู้ลูกจ้างทุกคนเกี่ยวกับการใช้งานระบบร้องทุกข์ จรรยาบรรณธุรกิจของ Nike ยังรวมถึงกระบวนการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งให้รายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนการร้องทุกข์ การสื่อสารและการอบรมให้ความรู้ และจัดการกับเรื่องร้องทุกข์

เพื่อให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA และจรรยาบรรณธุรกิจของ Nike ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานเพิ่มความพยายามในการนำแนวทางที่เกี่ยวข้องในจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA และจรรยาบรรณธุรกิจของ Nike มาใช้ปฏิบัติ

3. การตอบโต้

3.1 ลูกจ้าง 1 (W1)

ถึงแม้ว่าข้อมูลข้างต้นจะอธิบายไว้ชัดเจนแล้วว่าโรงงานมีสิทธิตามกฎหมายที่จะแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและการที่ W1 ตัดสินใจหลบหนีกลับมามากก็ไม่ได้ถือเป็นการเลิกจ้างหรือการบีบให้ลูกจ้างต้องลาออก อีกทั้งผู้ตรวจสอบก็ได้สรุปไว้แล้วว่าไม่พบ

พยานหลักฐานที่บ่งชี้ว่าการแจ้งความนี้เป็นการตอบโต้ต่อ W1 และนายจ้างก็ไม่ได้ค้างชำระเงินใดที่ต้องจ่ายให้กับ W1 อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบเชื่อว่ากรณีนี้ต้องอาศัยการวิเคราะห์จากมุมมองที่กว้างกว่านี้ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมการพิจารณากรณีนี้จะต้องขยายขอบเขตไปให้ไกลกว่าตัวบทกฎหมาย

ผู้ตรวจสอบพบว่า W1 กระทำการไปโดยไม่มีความรู้กฎหมายพอ ซึ่งผู้ตรวจสอบเชื่อว่าโรงงานมีส่วนต้องรับผิดชอบอยู่บ้างต่อความเข้าใจผิดนี้ กรณีนี้ชี้ให้เห็นว่าโรงงานไม่มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง อันจะช่วยให้ลูกจ้างขอคำปรึกษาและแบ่งปันความคิดเห็นได้ W1 ไม่ทราบว่าผู้แทนลูกจ้างอยู่ และไม่มีใครในสถานที่ทำงานที่ W1 ว่างใจพอที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายหรือช่วยเหลือ W1 ในการเรียกร้องสิทธิได้

ข้อเสนอแนะ:

ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานชดเชย W1 สำหรับความเสียหายบางส่วนที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์นี้ เนื่องจากกรณีนี้มิใช่กรณีที่มีการกระทำผิดกฎหมาย จึงไม่มีวิธีการคิดคำนวณเงินชดเชยกำหนดไว้ตายตัว ผู้ตรวจสอบจึงเสนอให้คิดคำนวณเงินชดเชยโดยใช้อัตราเดียวกับค่าชดเชยที่ W1 มีสิทธิได้รับในกรณีที่สมมติว่านายจ้างได้เลิกจ้าง W1 ในช่วงเวลาที่เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น ด้วยระยะเวลาในการทำงานมาครบสามปี ค่าชดเชยก็จะเท่ากับค่าจ้าง 180 วัน คิดเป็นเงิน 59,580 บาท

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเน้นว่า ข้อเสนอแนะนี้เป็นเพียงการเสนอแนะแนวทางที่สมเหตุสมผลเพื่อชดเชยความเสียหายบางส่วนให้กับลูกจ้างเท่านั้น ข้อเสนอแนะนี้ไม่มีวัตถุประสงค์ในการชดเชยความเสียหายทั้งหมดที่ W1 ได้รับ ผู้ตรวจสอบจึงไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะประเมินหามูลค่าความเสียหายที่แท้จริงของ W1

3.2 ลูกจ้าง 2 (W2)

แม้ว่า W2 จะปฏิเสธว่าการเลิกจ้าง W2 ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับการที่ W2 ไม่ยอมให้มีการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และการที่ W2 ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ผู้ตรวจสอบพบพยานหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าการเลิกจ้างเป็นการตอบโต้ต่อ W2 ที่ได้ไปยื่นเรื่องร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามรายละเอียดที่ได้อธิบายไว้แล้วในรายงานนี้ ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ของไทย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการยื่นเรื่องร้องเรียนฐานการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นกำหนดอายุความไว้ว่าต้องยื่นเรื่องภายใน 60 วัน W2 จึงไม่สามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้อีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ:

เพื่อความเป็นธรรม ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานจ่ายเงินชดเชยให้ W2 เป็นจำนวนเงิน 43,030 บาท (331*26*5) พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปีนับจากวันที่ W2 ถูกเลิกจ้าง จำนวนเงินชดเชยนี้ผู้ตรวจสอบได้คำนวณจากค่าเสียหายสูงสุดที่ศาลอาจจะสั่งให้นายจ้างจ่ายให้กับ W2 ในกรณีที่หาก W2 ได้ยื่นฟ้องคดีและชนะคดีในปี ค.ศ. 2020 โดยศาลมักคำนวณค่าเสียหายโดยอ้างอิงจากระยะเวลาการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างหนึ่งเดือนต่อระยะเวลาการทำงานหนึ่งปี

ตามหลักเกณฑ์ของจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA ภายใต้เกณฑ์ ER.17.6 เกี่ยวกับการร้องทุกข์ FLA กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีระบบป้องกันการตอบโต้และการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ยื่นเรื่องร้องทุกข์ รวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคุกคาม การล่วงละเมิด การฝ่าฝืนระเบียบของโรงงาน ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงานที่อันตราย ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานนำแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติตามของ FLA มาใช้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและเพื่อป้องกันการตอบโต้ลูกจ้าง

4. ภาระงานและค่าล่วงเวลา

แม้ประเด็นนี้จะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับข้อกล่าวหาที่ร้องเรียนต่อ FLA และประเด็นที่พิพาทกัน แต่จากการสัมภาษณ์และผลการสำรวจพบว่าลูกจ้าง 87 คนให้ข้อมูลว่าไม่พอใจต่อสภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยลูกจ้างจำนวนมากแสดงความกังวลเกี่ยวกับภาระงานที่มากและการขาดรายได้เสริมจากค่าล่วงเวลา ลูกจ้างหลายคนแจ้งว่าหลังจากที่แบรนด์ยุติการสั่งสินค้าจากโรงงาน ปริมาณงานโดยรวมก็ลดลงอย่างมาก ส่งผลให้โอกาสในการทำงานล่วงเวลาลดลง ซึ่งก่อนหน้านี้การทำงานล่วงเวลาเป็นช่องทางหารายได้เสริม แต่ถึงแม้ว่าปริมาณงานจะลดลง ลูกจ้างยังคงถูกคาดหวังให้ต้องทำงานด้วยความเร่งรีบในเวลาทำงานปกติเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามเป้า ลูกจ้างที่ทำงานช้ากว่าเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกกดดันเนื่องจากลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนแบบเป็นทีมนี้ต้องอาศัยความร่วมมือในการผลิตสินค้าแต่ละชิ้นร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ:

ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานกำหนดเป้าหมายการผลิตของลูกจ้างแต่ละคนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หากลูกจ้างไม่สามารถผลิตได้เสร็จตามเป้าหมายในเวลาทำงานปกติ โรงงานก็ควรพิจารณาเสนอให้ลูกจ้างที่ต้องการหารายได้เสริมมาทำงานล่วงเวลา วิธีนี้จะช่วยแก้ไขปัญหในเรื่องของภาระงานที่มากเกินไปและเรื่องค่าล่วงเวลา อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งลูกจ้างและกระบวนการผลิตโดยรวม

5. ความโปร่งใสและการให้ความร่วมมือ

ในระหว่างการตรวจสอบครั้งนี้ ผู้ตรวจสอบได้รับความร่วมมืออย่างดีมากจากบางฝ่ายในการเปิดเผยข้อมูลและจัดส่งเอกสารให้ผู้ตรวจสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงงานและมูลนิธิ HRDF อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบประสบกับอุปสรรคอย่างมากในการขอเอกสารและข้อมูลสำคัญจากบางฝ่าย อันได้แก่ แบรินด์ WRC และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ ฝ่ายต่าง ๆ เหล่านี้อ้างถึงข้อจำกัดเพื่อรักษาความลับเป็นเหตุผลหลักในการปฏิเสธที่จะเปิดเผยเอกสารหรือข้อมูลที่จำเป็นต่อการตรวจสอบความถูกต้องและการยืนยันข้อมูลที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียฝ่ายต่าง ๆ ตลอดกระบวนการตรวจสอบ

ผู้ตรวจสอบได้พยายามโน้มน้าวหลายครั้งให้ฝ่ายต่าง ๆ เหล่านี้เปิดเผยเอกสารและข้อมูลที่จำเป็น โดยเน้นย้ำกับฝ่ายต่าง ๆ เหล่านี้มาตลอดว่าข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและจะไม่เปิดเผยไว้ในรายงานฉบับนี้ จุดประสงค์ของการขอเข้าถึงข้อมูลก็เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเพื่อประกอบการวินิจฉัยเท่านั้น แต่ถึงแม้จะให้ความมั่นใจแล้ว ผู้ตรวจสอบก็ยังคงไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าดูเอกสารและข้อมูลบางส่วนได้อย่างครบถ้วน บางฝ่ายได้ให้ข้อมูลด้วยวาจา แต่สำหรับบางประเด็นการให้ข้อมูลด้วยวาจานั้นยังไม่เพียงพอที่จะสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและรวดเร็ว การไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงเอกสารและข้อมูลนี้ทำให้ผู้ตรวจสอบต้องอาศัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่น ซึ่งท้ายที่สุดแล้วได้ส่งผลให้กระบวนการตรวจสอบล่าช้าออกไป

ในฐานะที่แบรินด์เป็นสมาชิกที่ได้รับการรับรองจาก FLA แบรินด์ควรต้องปฏิบัติตามกฎบัตรของ FLA และนโยบายที่เกี่ยวข้องซึ่งเน้นย้ำถึงความโปร่งใสและการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ แม้ว่าผู้ตรวจสอบจะเข้าใจดีว่าข้อตกลงกับบุคคลภายนอกอันเกี่ยวกับการปกปิดข้อมูลอันเป็นความลับนั้นจำกัดไม่ให้แบรินด์สามารถเปิดเผยข้อมูลบางอย่างได้ แต่หลังจากการตรวจสอบพบว่า ข้อจำกัดบางอย่างที่แบรินด์อ้างถึงนั้นไม่ได้มีผลผูกพันตามกฎหมายเป็นข้อตกลงการรักษาความลับกับบุคคลภายนอกทั้งหมด

ทั้งกฎบัตรของ FLA และขอบเขตของการตรวจสอบ (TOR) ก็มีมาตรการที่ดีในการคุ้มครองข้อมูลที่เป็นความลับและข้อมูลที่อ่อนไหว มาตรการเหล่านี้น่าจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับแบรินด์ได้ว่าจะมีการจัดการกับข้อมูลดังกล่าวอย่างปลอดภัย ด้วยหลักประกันที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ แบรินด์ควรจะให้เชื่อมั่นในกระบวนการและให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบมากกว่านี้

การที่ฝ่ายต่าง ๆ ไม่ยอมเปิดเผยข้อมูล ยังเป็นอุปสรรคและทำให้กระบวนการตรวจสอบล่าช้า อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบสามารถวินิจฉัยข้อกล่าวหาต่าง ๆ ได้จากข้อมูลที่มี แม้ว่าการไม่เปิดเผยข้อมูลจะไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผลของ

การวินิจฉัยในกรณีนี้ แต่ผู้ตรวจสอบต้องการยกประเด็นนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นคำเตือนสำหรับการตรวจสอบในอนาคต การไม่เปิดเผยข้อมูลที่สำคัญในบางบริบทที่แตกต่างจากกรณีนี้อาจเป็นการขัดขวางหรือทำให้การตรวจสอบล่าช้า หรืออาจทำให้ผู้ตรวจสอบได้รับข้อมูลที่บิดเบือน อันจะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของกระบวนการตรวจสอบของ FLA

XII. บทส่งท้าย

ผู้ตรวจสอบจัดให้ **การสื่อสาร** เป็นหัวใจสำคัญของเรื่องทั้งหมดนี้ ข้อพิพาทมากมายที่เกิดขึ้นในช่วงสี่ปีที่ผ่านมาเกิดจากความเข้าใจกฎหมายที่ผิดพลาด หากโรงงานอธิบายให้ลูกจ้างเข้าใจชัดเจนถึงสิทธิทางกฎหมายของลูกจ้างและกฎหมายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่แรก ลูกจ้างก็คงจะไม่ต้องไปหาข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง และคงจะลดโอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับคำแนะนำทางกฎหมายที่ผิดพลาดลงไปได้

จากการสัมภาษณ์ พบว่าลูกจ้างทุกคนที่ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสารนั้นทำไปเพราะลูกจ้างเหล่านี้เข้าใจไปว่ากฎหมายห้ามมิให้มีการหยุดงานในช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรคและการที่นายจ้างให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย เหตุการณ์นี้อาจไม่ลุกลามไปจนใหญ่โตขนาดนี้หากบรรดาลูกจ้างเหล่านี้ได้ทราบข้อมูลว่าที่จริงแล้วกฎหมายแค่ห้ามเฉพาะการปิดงานภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แต่กฎหมายไม่ได้ห้ามการหยุดงาน และการให้ลูกจ้างหยุดงานนั้นสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย การต่อต้านของลูกจ้างในกรณีนี้มีรากฐานมาจากความคิดของลูกจ้างที่คิดว่านายจ้างกำลังพยายามจะปิดบังการทำผิดกฎหมายอยู่ ซึ่งความเข้าใจผิดนี้เริ่มมาจากลูกจ้างเพียงคนเดียวที่อ่านภาษาไทยไม่เข้าใจและไปใช้อินเทอร์เน็ตแปลความกฎหมาย นำเสียดายที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้พยายามที่จะสื่อสารกันหรือพยายามจะอธิบายความเข้าใจของตนให้อีกฝ่ายเข้าใจ นายจ้างเพียงแต่ยืนยันกรานว่านายจ้างสามารถให้หยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยที่ไม่ได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม ทำให้ลูกจ้างต้องไปขอคำแนะนำจากมูลนิธิ HRDF

ด้วยความที่ลูกจ้างไม่รู้กฎหมาย ลูกจ้างคนหนึ่งได้หมิ่นประมาทนายจ้างโดยที่ลูกจ้างเองก็ยังไม่รู้ตัวว่าการกระทำเช่นนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย หากลูกจ้างได้รับทราบถึงผลของการกระทำก่อนที่นายจ้างจะไปแจ้งความ ลูกจ้างก็อาจลบข้อความหมิ่นประมาทบนเฟซบุ๊กออกและกลับมาประท้วงนายจ้างโดยสงบแทนก็ได้ แต่แทนที่นายจ้างจะสื่อสารกับลูกจ้างโรงงานกลับเลือกใช้วิธีการที่รุนแรงและลงโทษลูกจ้าง ซึ่งทำให้ความขัดแย้งทวีความรุนแรงขึ้น

มูลนิธิ HRDF ได้ช่วยเหลือลูกจ้างในการยื่นคำร้องต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิมีโอกาสได้ปรึกษากับหน่วยงานของรัฐและทำความเข้าใจกฎหมาย อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิ HRDF กลับสอบถามหน่วยงานของรัฐไปเพียงว่ากฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างร้อยละ 75 ในช่วงที่ให้ลูกจ้างหยุดงานหรือไม่ โดยไม่ได้ลงรายละเอียดถึงประเด็นเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การสื่อสารที่ไม่ครบถ้วนนี้ทำให้ลูกจ้างยังคงเข้าใจไปว่าสิ่งที่ลูกจ้างได้ตีความตามกฎหมายไปนั้นถูกต้องแล้ว นอกจากนี้ ลูกจ้างทุกคนที่ไม่เข้าใจภาษาไทยก็ต้องพึ่งพาผู้จัดการคดีชาวพม่าในการเป็นล่ามแปลภาษาเท่านั้น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำความเข้าใจรายละเอียดของกฎหมายอย่างยิ่ง

เมื่อมูลนิธิ HRDF ได้ยื่นเรื่องนี้เสนอต่อ WRC ถึงแม้ว่า WRC จะทราบว่าเรื่องการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้นมิได้มีบัญญัติไว้ชัดแจ้งในตัวบทกฎหมายแต่ WRC ก็ไม่ได้ขอคำปรึกษาจากนักกฎหมายหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อยืนยันความถูกต้องของการตีความกฎหมายของตน ทั้ง WRC และโรงงานไม่ได้พยายามที่จะสื่อสารหรืออธิบายความเข้าใจของตนให้อีกฝ่ายทราบ ในระหว่างการตรวจสอบของ WRC พบว่า WRC มีการสื่อสารกับลูกจ้างของโรงงานน้อยมาก WRC แค่พูดคุยกับกลุ่มลูกจ้างกลุ่มเล็ก ๆ ที่มายื่นคำร้องกับมูลนิธิ HRDF และไม่ได้สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากลูกจ้างคนอื่นเพื่อที่จะทำความเข้าใจภาพรวมของเหตุการณ์ภายในโรงงานนี้

เมื่อแบรนดทราบถึงปัญหาของกรณีนี้ แบรนดก็ได้ว่าจ้าง ELEVATE เพื่อตรวจสอบว่าการให้หยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ แม้ว่าแบรนดจะได้รับรายงานการตรวจสอบของ ELEVATE ตั้งแต่ปลายเดือนตุลาคม ค.ศ. 2020 ซึ่งเป็น

ระยะเวลาเพียงแค่สองเดือนหลังจากที่ WRC เริ่มดำเนินการตรวจสอบ แต่หลังจากที่แบรนดี้ได้รับรายงานแล้วก็ไม่ได้ไปอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการตรวจสอบให้ WRC ทราบ ทำให้ประเด็นเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นยังคงไม่ชัดเจนต่อไป

ในปีค.ศ. 2021 เมื่อแบรนดี้และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ร่วมกันว่าจ้าง DLA Piper ประเทศไทย เพื่อดำเนินการทบทวนเกี่ยวกับประเด็นเรื่องความชอบด้วยกฎหมาย แบรนดี้และมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ก็ไม่ได้เปิดเผยรายละเอียดการตีความกฎหมายที่ถูกต้องนี้ต่อสาธารณะหรือต่อ WRC และก็ปฏิเสธที่จะเปิดเผยผลการทบทวนกับผู้มีส่วนได้เสีย

ข้อพิพาททั้งหมดนี้สามารถหลีกเลี่ยงได้และสามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็วมากหากทุกฝ่ายพยายามที่จะสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสุจริต และทรัพยากรที่เสียไปกับการตรวจสอบเรื่องนี้ซ้ำกันหลาย ๆ ครั้งก็น่าจะไม่ต้องมาสูญสิ้นไปอย่างมหาศาลขนาดนี้ ผู้ตรวจสอบหวังว่าทุกฝ่ายจะเก็บกรณีนี้ไว้เป็นบทเรียนสำคัญว่า การสื่อสาร การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสุจริตและโปร่งใส เป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่คล้ายคลึงกันนี้อีกในอนาคต