

## สรุปผลการตรวจสอบ

เมื่อวันที่ 22 มีนาคม ค.ศ. 2024 Fair Labor Association ได้รับคำร้องจากบุคคลที่สามเกี่ยวกับโรงงานที่เป็นผู้ผลิตสินค้าให้กับ Nike ซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกของ FLA โดยคำร้องดังกล่าวเกี่ยวกับประเด็นการละเมิดสิทธิแรงงาน ณ บริษัท ฮงเส็งการทอ จำกัด กรุงเทพฯ ประเทศไทย ในช่วงเดือนเมษายนและพฤษภาคม ค.ศ. 2020 ถึงแม้ว่า Nike จะมีได้จ้างให้บริษัทฮงเส็งเป็นผู้ผลิตสินค้าแล้ว แต่ปัจจุบัน Nike มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท Ramatex ซึ่งเป็นบริษัทที่ร่วมทุนกับบริษัทฮงเส็งตั้งบริษัทแคสเซียร์ซัน (ผู้ผลิตสินค้าให้กับ Nike)

คำร้องที่ยื่นประกอบไปด้วยข้อกล่าวหา 3 ประเด็น ได้แก่

- ความมิชอบด้วยกฎหมายของการกำหนดให้ลูกจ้างของฮงเส็งหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้างในช่วงที่บริษัทหยุดกิจการอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
- การบังคับให้ลูกจ้างตกลงหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง และ
- การตอบโต้ลูกจ้างที่ปฏิเสธการหยุดงานโดยไม่รับค่าจ้าง

ข้อกล่าวหาเหล่านี้ได้เคยถูกร้องเรียนไปยังหน่วยงานอื่นซึ่งมีได้อยู่ภายใต้ FLA แล้ว อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การตรวจสอบครั้งที่ผ่านมาโดยหน่วยงานดังกล่าวนั้นยังไม่สมบูรณ์นัก ในแง่ของจำนวนลูกจ้างที่ให้ข้อมูล (ได้มีการสัมภาษณ์ลูกจ้างเพียง 11 คนจากลูกจ้างทั้งสิ้นกว่าสามพันคน หรือน้อยกว่าร้อยละ 1 ของลูกจ้างทั้งหมดในโรงงาน) นอกจากนี้ การตรวจสอบยังไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบข้างในโรงงานหรือพบปะกับลูกจ้างได้ อีกทั้งยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนของลูกจ้างได้ การสัมภาษณ์ดังกล่าวในการตรวจสอบที่ผ่านมามีได้มีการสัมภาษณ์ลูกจ้างคนอื่นนอกเหนือจากลูกจ้างคนที่ยื่นข้อเรียกร้อง และจนถึงบัดนี้ลูกจ้างก็ยังไม่ได้รับเงินเยียวยาตามข้อเสนอแนะของการตรวจสอบครั้งนั้นแต่อย่างใด

## กระบวนการตรวจสอบ

การตรวจสอบของ FLA ดำเนินการเป็นเวลา 7 เดือนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงานของไทยและใช้ระเบียบวิธีการในการตรวจสอบที่รับรองโดย FLA

FLA ได้มอบหมายให้อาจารย์ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์ เป็นผู้ตรวจสอบข้อกล่าวหาทั้งหมด โดยอาจารย์ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยอาจารย์ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายเปรียบเทียบ

การตรวจสอบนี้ได้พิจารณาข้อกล่าวหาทั้งหมดโดยพิจารณาถึงมาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA และกฎหมายแรงงานของไทย ซึ่งพิจารณาปรับใช้เกณฑ์ที่มีมาตรฐานการคุ้มครองที่สูงกว่า

การตรวจสอบเชิงลึกเริ่มต้นขึ้นในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2024 ผู้ตรวจสอบได้รวบรวมและเข้าถึงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสัมภาษณ์ การทำแบบสอบถามกับลูกจ้างทั้งที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันและอดีต

ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากข้อกล่าวหาดังกล่าว การสัมภาษณ์ผู้ยื่นเรื่องร้องเรียน การสัมภาษณ์ฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนของ Nike และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เช่น Worker Rights Consortium ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้เคยทำการตรวจสอบข้อเรียกร้องเหล่านี้มาก่อน

จำนวนลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ครั้งนี้ทำให้ผู้ตรวจสอบสามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างแม่นยำ คำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ทั้งในสถานที่บริเวณโรงงานและนอกสถานที่ ล้วนได้คำตอบไปในทิศทางเดียวกัน

การตรวจสอบครั้งนี้ยังรวมถึงการทบทวนเอกสารจากโรงงาน (ซึ่งรวมถึงบันทึกข้อมูลบัญชีเงินเดือนของลูกจ้าง) และการเข้าถึงเอกสารของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ตรวจสอบยังทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐโดยตรงด้วยตนเอง

รายงานการตรวจสอบนี้ได้เสร็จสมบูรณ์เมื่อเดือนธันวาคม ค.ศ. 2024 และ Nike ได้ส่งแผนการเยียวยาให้กับ FLA ในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2025 ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างในช่วงเวลาที่ลูกจ้างของสองเสี่ยงหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในปี ค.ศ. 2020 และจ่ายเงินเยียวยาให้กับลูกจ้างเฉพาะรายที่ระบุไว้ในคำร้อง

## ความเป็นมา

ในช่วงต้นของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ลูกจ้างของบริษัทสองเสี่ยงมีความกังวลเกี่ยวกับการติดเชื้อโรคโควิด-19 จากที่ทำงาน อีกทั้งโรงงานเผชิญกับคำสั่งซื้อที่ลดลงอย่างรวดเร็วในช่วงเดือนแรกของการแพร่ระบาด รวมถึงการไม่ได้รับคำสั่งซื้อจาก Nike ทำให้ในเดือนเมษายน ค.ศ. 2020 คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง (ซึ่งเป็นกลุ่มตัวแทนลูกจ้างที่ได้จากการเลือกตั้ง) ได้ประชุมหารือร่วมกับผู้บริหารของโรงงานเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของการให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2020 ทางผู้บริหารโรงงานได้ขอให้ลูกจ้างให้ความยินยอมในการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มเติมเนื่องจากคำสั่งซื้อลดลง และโรงงานได้กลับมาผลิตตามปกติในช่วงกลางเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2020 ทำให้ลูกจ้างส่วนมากหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างทั้งสิ้น 9 วัน

มาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้คือ ข้อ HOW19 อันเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการหยุดงาน ซึ่งระบุว่า การหยุดงานจะทำได้เฉพาะที่ขบด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนที่กำหนดไว้ของประเทศนั้น นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มจำนวนตลอดช่วงเวลาที่หยุดงาน เว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น หรือกรณีที่ลูกจ้างและตัวแทนลูกจ้างตกลงไว้เป็นอย่างอื่น หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องอนุญาตให้ดำเนินการเป็นอย่างอื่นได้

## การตรวจสอบ : ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

ผู้ตรวจสอบได้แยกพิจารณาข้อกล่าวหาเกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็น 2 ส่วน:

- ความชอบด้วยกฎหมายของการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างภายใต้กฎหมายไทย : จากการวิเคราะห์กฎหมายไทยของผู้ตรวจสอบ พบว่าการที่นายจ้างขอให้ลูกจ้างตกลงยินยอมหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ผู้ตรวจสอบให้ข้อสังเกตว่าหากประเด็นนี้ถูกนำขึ้นสู่ศาล

แรงงานไทยเพื่อพิจารณา ศาลแรงงานก็จะพิจารณาถึงความสมบูรณ์ของข้อตกลงดังกล่าวและพิจารณาไปถึงความเป็นธรรมของข้อตกลงนั้นภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

- คำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผลผูกพันทางกฎหมายของคำสั่ง ผู้ตรวจสอบพบว่ากลุ่มลูกจ้างได้ยื่นเรื่องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาที่หยุดงานนี้ รวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง ในสองกรณีแรก ลูกจ้างที่ยื่นคำร้องปฏิเสธไม่ยินยอมที่จะลงนามในเอกสาร อย่างไรก็ตาม พนักงานตรวจแรงงานมิได้พิจารณาคำร้องของทั้งสองกรณีแรกจนจบกระบวนการ เนื่องจากโรงงานได้ไกล่เกลี่ยกับลูกจ้างและยินยอมจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างสำหรับวันที่ลูกจ้างหยุดงานทั้งหมด มีเพียงคำร้องกรณีที่สามเท่านั้นที่ได้มีการพิจารณาและมีคำสั่งออกโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยพนักงานตรวจแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าความยินยอมของลูกจ้างที่ลงนามในเอกสารกรณีนี้เป็นโมฆะ ไม่มีผลผูกพันเนื่องจากลูกจ้างรายนี้ลงนามไปเพราะสำคัญผิดในสาระสำคัญของเนื้อหาในเอกสาร จึงสั่งให้โรงงานจ่ายเงินค่าจ้างให้กับลูกจ้างรายนี้ในวันที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่สมัครใจ กรณีนี้ผู้ตรวจสอบสรุปว่าคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดังกล่าวเป็นคำสั่งที่มีผลเฉพาะตัวลูกจ้างรายนี้เท่านั้น และคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ให้ความยินยอมเป็นโมฆะนั้นก็มีฐานมาจากความสำคัญผิดของลูกจ้าง แต่มิใช่เพราะว่าการให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างนั้นขัดต่อกฎหมายแต่อย่างใด
- **ข้อเสนอแนะ:** ผู้ตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่าทำให้ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างของโรงงานนั้นชอบด้วยกฎหมายไทยแล้ว แต่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณและข้อปฏิบัติของ FLA หรือแนวปฏิบัติการคุ้มครองแรงงานที่ดี ผู้ตรวจสอบจึงแนะนำให้โรงงานจ่ายเงินเยียวยาการขาดรายได้บางส่วนจากการที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

#### การตรวจสอบ : การบีบบังคับ

ผู้ตรวจสอบได้แบ่งประเด็นพิจารณาออกเป็น 2 ส่วน :

- **การบังคับลูกจ้างทั้งหมดในโรงงานให้ลงนามในเอกสาร:** จากการทำแบบสอบถามลูกจ้างแบบไม่เปิดเผยชื่อจำนวน 537 รายและการสัมภาษณ์ลูกจ้างมากกว่า 100 ราย ผู้ตรวจสอบพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มิได้รู้สึกว่าการบีบบังคับให้ลงนามยินยอมในเอกสาร ผู้ตรวจสอบพบว่าลูกจ้างส่วนมากที่ลงนามในเอกสารไปก็เพื่อช่วยเหลือนายจ้างในการลดต้นทุนการผลิตอันเนื่องมาจากการลดลงของคำสั่งซื้ออย่างมากในช่วงเริ่มต้นของการแพร่ระบาด ลูกจ้างกลุ่มนี้กังวลว่าการลดลงของคำสั่งซื้ออาจทำให้โรงงานต้องปิดกิจการลง อีกทั้งลูกจ้างบางคนก็กลัวว่าจะติดเชื้อ ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบพบว่ามีลูกจ้างเพียง 11 รายเท่านั้นที่ไม่ยอมลงนามในเอกสาร
- **การบังคับลูกจ้างที่ไม่ยอมลงนามเอกสาร:** ผู้ตรวจสอบได้สัมภาษณ์ลูกจ้างทั้งสิ้น 9 รายจากทั้งหมด 11 รายที่มีได้ลงนามในเอกสาร จากทั้งหมด 9 รายนี้ มีเพียงลูกจ้าง 1 รายที่แจ้งว่าถูกขู่ว่าจะถูกเลิกจ้างหากไม่ยอมลงนามในเอกสาร ส่วนลูกจ้างที่เหลืออีก 8 รายล้วนเล่าเหตุการณ์แตกต่างไปจากลูกจ้าง

รายนั้น โดยลูกจ้างทั้ง 8 รายบอกว่าบรรยากาศในระหว่างนั้นมีได้น่ากลัวหรือรุนแรงอะไร อีกทั้งลูกจ้างรายที่แจ้งว่าถูกขู่ก็มีได้ลงนามในท้ายที่สุดและก็ยังคงทำงานอยู่ในโรงงานต่อไปอีก 2 ปี จนกระทั่งตัดสินใจลาออกเองหลังจากนั้น และลูกจ้างรายนี้ก็ได้แจ้งว่าถูกตอบโต้จากการไม่ยอมลงนามแต่อย่างใด

- **ข้อเสนอแนะ:** ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานที่บ่งชี้ว่ามีระบบการบีบบังคับลูกจ้างทุกคนของฮงเสิ่งให้ลงนามในเอกสารยินยอมการหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้ตรวจสอบพบหลักฐานว่าอาจมีการบีบบังคับลูกจ้างบางรายอยู่บ้าง แต่หลักฐานดังกล่าวไม่สามารถสรุปได้ว่าการข่มขู่ที่รุนแรงหรือเป็นการทั่วไปจนทำให้ลูกจ้างทั้งหมดทุกคนรู้สึกหวาดกลัวจนต้องลงนามในเอกสาร

### การตรวจสอบ : การตอบโต้

ผู้ตรวจสอบได้แบ่งประเด็นพิจารณาออกเป็น 3 ส่วน :

- **ลูกจ้างที่ถูกแจ้งความดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ:** ลูกจ้างรายแรก (แทนด้วย W1 ในรายงาน) ปฏิเสธไม่ยอมลงนามยินยอมและออกมาเรียกร้องโดยได้เขียนข้อความในประเด็นเรื่องการหยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างของโรงงานนี้เผยแพร่บนสื่อโซเชียล โรงงานได้พูดคุยกับ W1 และขอให้ลบข้อความนั้นออกจากสื่อเพราะเป็นข้อความที่เข้าข่ายหมิ่นประมาทตามกฎหมายไทย เมื่อลูกจ้างไม่ยอมลบข้อความโรงงานจึงได้เข้าแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ตรวจสอบเห็นว่าโรงงานมีสิทธิอันชอบด้วยกฎหมายที่จะแจ้งความดำเนินคดีกับลูกจ้างรายนี้ แต่การพิจารณาว่าการกระทำนั้นครบองค์ประกอบความผิดฐานหมิ่นประมาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงของการตรวจสอบนี้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการกระทำดังกล่าวจะชอบด้วยกฎหมายแล้ว การตอบโต้ลูกจ้างไม่ว่าด้วยวิธีการใด และลงโทษหรือข่มขู่ลูกจ้างเพราะเผยแพร่ข้อความบนสื่อโซเชียลนั้นก็ไม่ได้ถูกต้องนัก ดังนั้น ผู้ตรวจสอบจึงสรุปว่าการพิจารณาประเด็นนี้จะต้องขยายไปให้กว้างขวางกว่าขอบเขตของกฎหมายเพื่อความเป็นธรรม
- **ข้อเสนอแนะ:** เนื่องจากโรงงานมีสิทธิโดยชอบที่จะแจ้งความดำเนินคดีกับ W1 ได้ตามกฎหมาย การแจ้งความนี้จึงไม่ถือว่าเป็นการตอบโต้ภายใต้กฎหมายไทย อย่างไรก็ตาม การลงโทษหรือข่มขู่ลูกจ้างที่เผยแพร่ข้อความบนสื่อโซเชียลนั้นเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้แม้ว่าจะทำได้ตามกฎหมายก็ตาม ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานจ่ายเงินให้กับ W1 เพื่อเยียวยาความเสียหายบางส่วนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่ W1 ได้ถูกแจ้งความจากการเผยแพร่ข้อความบนสื่อโซเชียล
- **ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง:** ลูกจ้างรายที่สองนี้ (W2) ปฏิเสธไม่ยอมลงนามในเอกสารและยื่นเรื่องร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างในวันที่หยุดงานเช่นกัน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาคำร้องและลูกจ้างรายนี้ได้รับเงินจากนายจ้างแล้วตามคำสั่งของสำนักงาน ต่อมาในปีเดียวกันเมื่อลูกจ้างรายนี้ได้ส่งเอกสารแจ้งถิ่นที่อยู่ให้กับนายจ้าง พบว่าข้อมูลในเอกสารไม่ตรงกับความจริงเนื่องจากตัวแทนที่ดำเนินการให้ลูกจ้างกรอกข้อมูลผิดพลาด แต่แทนที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างไปแก้ไขเอกสารให้ถูกต้อง นายจ้างกลับเลิกจ้างลูกจ้างเพียงเพราะการกรอก

ข้อมูลที่ผิดพลาดดังกล่าว ผู้ตรวจสอบจึงเห็นว่ามีหลักฐานควรเชื่อว่าเหตุของการเลิกจ้างนั้นมีเหตุจูงใจมาจากการที่ W2 พยายามเรียกร้องค่าจ้างจากการหยุดงาน

- **ข้อเสนอแนะ:** ผู้ตรวจสอบเสนอแนะให้โรงงานจ่ายเงินเยียวยาแก่ W2 จากการเลิกจ้างอันเป็นการตอบโต้ลูกจ้าง
- **ลูกจ้างคนอื่น ๆ:** ผู้ตรวจสอบไม่พบพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสรุปได้ว่าการตอบโต้ลูกจ้างคนอื่น ๆ

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ตรวจสอบได้เสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับข้อกล่าวหาในคดีอีก 3 ประการ ดังนี้

- **การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม:** มีลูกจ้างรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นเป็นประจำในโรงงาน (เดิมที่ไม่มีประเด็นร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม) ผู้ตรวจสอบแนะนำให้โรงงานพยายามยิ่งขึ้นในการจัดการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมเหล่านี้ให้หมดไป และจัดให้มีระบบการตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรการดังกล่าว นอกจากนี้ ผู้ตรวจสอบยังแนะนำให้บริษัทและโรงงานพยายามเร่งจัดให้มีกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับลูกจ้าง
- **ภาระงานและค่าล่วงเวลา:** มีลูกจ้างจำนวนพอสมควรแสดงความกังวลในเรื่องของปริมาณงานที่มาก และไม่มีรายได้เสริมจากการทำงานล่วงเวลา ผู้ตรวจสอบแนะนำให้โรงงานมอบหมายงานให้ลูกจ้างแต่ละคนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่ต้องการหารายได้เสริมสามารถเลือกทำงานล่วงเวลาได้
- **ความโปร่งใสและการให้ความร่วมมือ:** หนึ่งในความท้าทายในกระบวนการตรวจสอบครั้งนี้เกิดขึ้นจากไม่เปิดเผยข้อมูลสำคัญที่ผู้ตรวจสอบจำเป็นต้องได้รับ ผู้ตรวจสอบจึงได้เน้นให้เห็นถึงความท้าทายเหล่านี้เพื่อตั้งข้อควรระวังไว้สำหรับการตรวจสอบในอนาคต

### การแก้ไขเยียวยา

ในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2025 Nike ได้ส่งแผนการเยียวยาสำหรับลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

- ลูกจ้างของฮงเส็งจะได้รับเงิน 100% ของค่าจ้างสำหรับวันที่หยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2020 เงินเยียวยานี้กำหนดให้สูงกว่าในรายงานการตรวจสอบที่แนะนำให้จ่าย 50% ของค่าจ้างสำหรับวันที่หยุดงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง สำหรับลูกจ้างที่ปัจจุบันยังทำงานกับบริษัทของเส็งและแคสเซียร์อยู่ จะเยียวยาโดยการจัดให้ได้รับวันหยุดเพิ่มเติมในปี ค.ศ. 2025 และหากถึงสิ้นปี 2025 แล้วลูกจ้างคนใดไม่ใช้สิทธิหยุดก็สามารถคำนวณแล้วจ่ายเป็นเงินได้ สำหรับลูกจ้างที่มีได้ทำงานให้กับของเส็งหรือแคสเซียร์แล้ว ก็จะได้รับเงิน 100% ของค่าจ้างสำหรับวันที่หยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- ลูกจ้าง W1 และ W2 จะได้รับเงินเยียวยาตามที่ระบุไว้ในรายงานการตรวจสอบ
- Nike ของเส็ง และแคสเซียร์จะร่วมมือกับ Issara ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรในประเทศไทย ในการจัดระบบการร้องทุกข์ให้ลูกจ้างสามารถร้องเรียนโรงงานได้

- โรงงานทั้งสองจะยกระดับการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับการป้องกันการตอบโต้ให้กับลูกจ้างและโรงงาน
- โรงงานทั้งสองจะทำให้ฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาทั้งหลายมีความเข้าใจที่ชัดเจนในนโยบายเกี่ยวกับเป้าหมายการผลิตในช่วงเวลาทำงานปกติ

ทั้งนี้ FLA จะทำงานร่วมกับ Nike เพื่อกำกับดูแลการดำเนินการของแผนการเยียวยาหนี้ให้บรรลุผล เมื่อการดำเนินการตามแผนการเยียวยาเสร็จสิ้นแล้วก็จะมีการแจ้งให้ทราบในนี้ต่อไป