

๗๙-๒๓๗

สำหรับศาลใช้

○ (๓๑)

คำพิพากษา



คดีหมายเลขดำที่ ๑๖๗๕/๒๕๖๐

คดีหมายเลขแดงที่ ๕๙๑/๒๕๖๑

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลอุทธรณ์

วันที่ ๑๖ เดือนมกราคม พุทธศักราช ๒๕๖๑

ความอาญา

รับรองสำเนาถูกต้อง

(นางสาวปรานี กาญจนมุสลิห์)
เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการ

31 พ.ค. 2561

ระหว่าง

บริษัทเนเชอรัล ฟรุต จำกัด

โจทก์

นายอานดี ฮอลล์ (Mr. Andy Hall)

หรือนายแอนดรู โจนาราน ฮอลล์ (Mr. Andrew Jonathan Hall)

จำเลย

เรื่อง

หมิ่นประมาท ความผิดต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิด

เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

โจทก์และจำเลย อุทธรณ์คำพิพากษา ศาลอาญากรุงเทพใต้

ลงวันที่ ๒๐ เดือนกันยายน พุทธศักราช ๒๕๕๙

ศาลอุทธรณ์รับวันที่ ๑๖ เดือนสิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐

/โจทก์ฟ้องและ



○ (๓๑ พ.)



- ๒ -

โจทก์ฟ้องและแก้ไขฟ้องว่า เมื่อระหว่างวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕
ถึงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๖ เวลากลางวันและกลางคืนต่อเนื่องกัน จำเลยร่วมกับ
องค์กรฟินน์วอตช์ เผยแพร่ผลการวิจัยอันเป็นเท็จในเว็บไซต์ของฟินน์วอตช์เป็น
ภาษาอังกฤษว่า “CONFIDENTIAL COMMUNICATION ๑๙ December ๒๐๑๒
From : Finnwatch
To :
Ministry of Social Development and Human Security,
Thailand
Ministry of Foreign Affairs, Thailand
Delegation of the European Union to Thailand
Embassy of Finland, Thailand
Ministry for Foreign Affairs, Finland, departments for trade
policy and the Americas and Asia
Ministry of Employment and the Economy, Finland
Ministry of Labour, Myanmar



/International

○ (๓๑ พ.)



- ๓ -

International Labour Organization ILO, Regional Office For
Asia and the Pacific

International Organisation for Migration, Bangkok office

United Nation Office on Drugs on Crime, trafficking expert,
Bangkok

Office of the United Nations High Commissioner for Human
Rights, Bangkok

State Enterprises Workers' Relation Confederation SERC,
Thailand

International Trade Union Confederation ITUC, Human and
Trade Union Rights

International Union for Food, Farm and Hotel Workers,
Regional Secretariat for Asia and the Pacific

Amnesty International, Thailand

/Human



○ (๓๑ พ.)



- ๔ -

Human Rights Watch, Thailand

Migrant Worker Rights Network, Thailand

Thai Labour Solidarity Committee

Friedrich – Ebert – Stiftung

American Center for International Labour Solidarity

Subject : Serious human rights violations at Natural Fruit plant in
Thailand

Dear recipient,

Finnwatch, a Finnish non-profit organization focusing on global corporate responsibility issues, conducted field research in three locations in Thailand in October - November ๒๐๑๒ relating to the responsibility of Finnish retail companies' supply chain management. One part of the research concerned the production and employment conditions of Natural Fruit, a maker of pineapple products, in its

/processing



○ (๓๑ พ.)



- ๕ -

processing facility at ๑๗๒/๑๒ M.๑๑ T. Nhongtatam, A. Pranburi,
Prachuap Khiri Khan ๗๗๑๒๐.

Based on the documented and structured interviews of ๑๒ workers,
we have reason to suspect that serious violations of basic human and
labour rights are commonplace at the said facility. We urge you to use
all means at your disposal to address these violations and to protect
the rights of the workers.

The research was conducted by a team managed by Mr. Andy Hall,
migration expert at Mahidol University. Its key findings, which will be
made public on ๒๒ January ๒๐๑๓, include:

๑) There were a significant number of undocumented labourers and an
estimated ๒๐ - ๓๐ undocumented child labourers, some of whom were
not older than ๑๔ years of age.

The employment of children under ๑๕ is unlawful as is the

/employment



○ (๓๑ พ.)



- ๖ -

employment of ๑๕ - ๑๘ year-old children under normal full - time conditions. It is also illegal to employ unregistered workers.

๒) All of the workers interviewed said that their hourly, daily or monthly wages or overtime compensation were lower than those defined in Thai labour laws. No holiday benefits or bonuses were provided to workers as required by the legislation.

๓) All Myanmar migrant workers interviewed reported that Natural Fruit unlawfully confiscated their original passports, even when they had paid back all debts relating to their employment. Generally the workers did not have the right to access their passports, except in most exceptional circumstances, and never in instances where the worker still had debt remaining to the company.

Similarly, neither original nor photocopied work permits were provided to workers by the factory.

/If the





- ๗ -

If the workers wished to leave Natural Fruit and/or change employer, they were forced to flee without these documents, thus losing all their investments in registration costs. This presents a significant psychological barrier to leaving.

These practices are illegal. The confiscation of personal documents is one sign of the type of behaviour that can be categorized as trafficking in persons.

Some newly arrived workers also reported being placed in situations of severe debt bondage with no documents and no ID cards so they could not leave. These workers may be trafficking victims.

๔) There were a significant number of random and unexplained deductions from worker salaries for electricity and water, litter, transport (that was not used), uniform, registration and NV, toilet breaks, sleepiness, ID cards, bank cards and other miscellaneous items. In addition, the workers

/said





- ๘ -

said that Natural Fruit deducted more than what was legally allowed for their registration costs unless they informed the company of excessive social security deductions.

Unauthorized deductions from workers salaries are unlawful.

- ๕) When work was not available or a full day's work was not provided, the workers were not paid at all. Thai law generally requires a ๗๐ percent payment of daily wages an employer does not provide work.
- ๖) All workers said that they were in practice forced to work overtime. Some workers also reported overtime work in excess of the legally allowed ๓๖ hours per week. The workers said they were fined for falling asleep during late shifts and hit around the head or arms if they were sleepy. Most workers reported workers, particularly younger ones, sometimes fainting or crying as a result of excessive work.
- ๗) Many non - thai workers reported that they had no social security card

/or health



○ (๓๑ พ.)



- ๙ -

or health insurance as required by law, although some did have these benefits. Those who were in possession of SSO cards were not allowed to choose their hospital, as legally entitled, and their SSO costs were randomly deducted in different amounts, whatever their salary. Nor did the workers understand their social security rights.

One female worker who was pregnant said she would have to pay her own delivery costs and that she would not get any maternity benefits

This suggests illegality on behalf of the factory in not complying with social security and health laws.

๘) There were not enough toilets for workers, particularly men, at the factory. If workers had to wait too long for the toilet or spend too long in the toilet, they were illegally deducted ๓๐ minutes' worth of overtime compensation

๙) The workers reported that Natural Fruit did not provide work accident compensation as required by Thai law.



/Contacts

○ (๓๑ พ.)



- ๑๐ -

Contacts

With regard to the findings of the field research conducted in Thailand,
please contact

Mr. Andy Hall

Migration expert, Mahidol University

Tel. + ๖๖ (๐)๘๔ ๖๑๑ ๙๒๐๙ (Thailand)

andy.hall@mahidol.ac.th

As concerns any other aspect of the research , please contact

Ms Sonja Vartiala

Executive Director ,Finnwatch

Tel. + ๓๕๘ (๐)๔๔ ๕๖๘ ๗๔๖๕ (Finland)

sonja.vartiala@finnwatch.org

Finnwatch ry info@finnwatch.org

Paaskylanrinne ๙ www.finnwatch.org



/๐๐๕๕๐

○ (๓๑ พ.)



- ๑๑ -

๐๐๕๕๐ Helsinki

Finland

โดยเอกสารภาษาอังกฤษดังกล่าวแปลเป็นภาษาไทยมีใจความว่า

“บทสนทนาลับ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕

จาก : ฟินน์วอตช์ (Finnwatch)

ถึง : กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการต่างประเทศ ประเทศไทย

คณะผู้แทนสหภาพยุโรปแห่งประเทศไทย

สถานทูตฟินแลนด์แห่งประเทศไทย

กระทรวงการต่างประเทศ แห่งประเทศฟินแลนด์ ฝ่ายนโยบายการค้า

อเมริกาและเอเชีย

กระทรวงการจ้างงานและเศรษฐกิจ ประเทศฟินแลนด์

กระทรวงแรงงานประเทศพม่า

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

/องค์การ



○ (๓๑ พ.)



- ๑๒ -

องค์การระหว่างประเทศสำหรับผู้อพยพ

สำนักงานองค์การสหประชาชาติด้านการค้าและการค้ามนุษย์

สำนักงานกรรมการองค์การสหประชาชาติสำหรับสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

ITUC

IUF

Human Rights Watch

MWRN

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

Friedrich-Ebert-Stiftung

ศูนย์ความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศแห่งสหรัฐอเมริกา

เรื่อง การคุกคามสิทธิมนุษยชนอย่างหนักในโรงงาน Natural Fruit ประเทศไทย

เรียน ผู้รับทุกท่าน

ฟินน์วอตช์ (Finnwatch) เป็นองค์กรไม่แสวงผลกำไรของฟินแลนด์ที่เน้นเรื่องของความ

/รับผิดชอบ



○ (๓๑ พ.)



- ๑๓ -

รับผิดชอบองค์กรทั่วโลก และได้ทำการวิจัย ๓ แห่งในประเทศไทย ในเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เกี่ยวกับเรื่องของความรับผิดชอบต่อในการจัดการห่วงโซ่อุปทานของบริษัทขายปลีกของฟินแลนด์

ส่วนหนึ่งของงานวิจัยจะเกี่ยวกับเงื่อนไขการผลิตและจ้างงานของเนเชอรัล ฟรุต (Natural Fruit) ซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้าที่ทำจากสับปะรด ณ ๑๗๒/๑๒ หมู่ ๑๑ ตำบลหนองตาแต้ม อำเภอบัวชุม จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ๗๗๑๒๐ จากการสัมภาษณ์คนงาน ๑๒ คน เราได้พบว่าการคุกคามสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เป็นสิ่งที่พบเห็นได้ทั่วไปในบริษัทที่กล่าวถึง ทางเราได้กระตุ้นให้มีการใช้วิธีการจัดการ เพื่อที่จะกำจัดปัญหาความรุนแรงและปกป้องสิทธิของคนงาน

งานวิจัยจัดทำขึ้นโดยทีมงานของ คุณอานดี ฮอลล์ (Andy Hall) ผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยมิดเดิล ผลการค้นพบสำคัญที่นำออกสู่สาธารณชนเมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๖ ประกอบไปด้วย

๑.) มีแรงงานไม่จดทะเบียนจำนวนหนึ่งและแรงงานเด็กอยู่ประมาณ ๒๐-๓๐ คน ซึ่งบางคนอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี เสียอีก

/การจ้างงาน



○ (๓๑ พ.)



- ๑๔ -

การจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ เป็นเรื่องผิดกฎหมายเพราะเป็นการจ้างงานในลักษณะ
จ้างเต็มเวลา นอกจากนี้การจ้างแรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียนก็ยังเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายอีก
เช่นกัน

๒.) แรงงานที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดกล่าวว่าค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายเดือนของพวกเขา
หรือค่าทำงานล่วงเวลาต่ำกว่าตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนดเสียอีก นอกจากนี้ยัง
ไม่มีวันหยุดหรือโบนัสให้ตามที่กฎหมายกำหนด

๓.) แรงงานพม่าที่ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า เนเชอรัล ฟรุต (Natural Fruit) ยึดหนังสือ
เดินทางของพวกเขาอย่างผิดกฎหมาย ทั้ง ๆ ที่เมื่อพวกเขาจ่ายหนี้สินที่เกี่ยวข้องกับการ
จ้างงานจนหมดแล้ว ตามปกติแล้วคนงานไม่สิทธิที่จะได้รับหนังสือเดินทาง ยกเว้นใน
บางกรณี และไม่ใช่ในกรณีที่คนงานยังคงเป็นหนี้กับบริษัทอยู่ เฉกเช่นเดียวกันโรงงานเอง
ก็ไม่สามารถให้ใบอนุญาตทำงานทั้งต้นฉบับและสำเนาแก่คนงาน หากคนงานอยากจะ
ลาออกจากเนเชอรัล ฟรุต (Natural Fruit) หรือเปลี่ยนนายจ้าง พวกเขาจะถูกบังคับ
ให้ออกไปโดยไม่มีเอกสาร ดังนั้น จึงทำให้สูญเสียเงินค่าขึ้นทะเบียน การกระทำนี้เป็น
การกักขังทางจิตใจ การกระทำแบบนี้เป็นเรื่องผิดกฎหมาย การยึดเอกสารส่วนบุคคล

/เป็นพหุติกรรม



○ (๓๑ พ.)



- ๑๕ -

เป็นพฤติกรรมที่จัดว่าเป็นการค้ำมนุษย์ คนงานที่มาถึงใหม่บางคนเล่าว่าตนได้กลายเป็นหนี้จำนวนมากโดยไม่มีเอกสาร หรือบัตรประชาชนเลย ดังนั้น พวกเขาจึงไม่สามารถหนีไปไหนได้ คนงานเหล่านี้จึงกลายเป็นเหยื่อของการค้ำมนุษย์

๔.) มีการชักดาบเงินเดือนของคนงาน โดยอ้างว่าเป็นค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าขยะ ค่าเดินทาง (ซึ่งไม่เคยมีเลย) ค่าเครื่องแบบ ค่าลงทะเบียน ค่าเสียหายของห้องน้ำ ค่านอนหลับ ค่าบัตรประชาชน ค่าบัตรธนาคาร ค่าอื่น ๆ อีกมากมาย ยิ่งไปกว่านั้นคนงานกล่าวว่า เนเชอรัล ฟรุต (Natural Fruit) หักค่าจดทะเบียนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การชักดาบในลักษณะแบบนี้ถือว่าไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๕.) หากในวันไหนไม่มีงาน คนงานก็จะไม่ได้รับค่าแรง ซึ่งตามกฎหมายไทยกำหนดให้จ่าย ๗๐ เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างรายวันหากนายจ้างไม่ได้ให้งาน

๖.) คนงานทั้งหมดกล่าวว่าบริษัทบังคับให้ทำงานเกินเวลา บางคนกล่าวว่าต้องทำงานเกินกว่า ๓๖ ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ตามที่กฎหมายกำหนด คนงานยังกล่าวอีกว่าพวกเขาถูกปรับหากเผลอหลับไปในช่วงเปลี่ยนเวรตึก และยังถูกทุบตีที่ศีรษะและแขนหากพวกเขาหลับ นอกจากนี้แรงงานเด็กบางคนถึงกับเป็นลมหรือร้องไห้เนื่องจากทำงานหนัก

/๗.) คนงาน



○ (๓๑ พ.)



- ๑๖ -

๗.) คนงานที่ไม่ใช่คนไทยหลายคนกล่าวว่าพวกเขาไม่มีประกันสังคมหรือประกันชีวิตตามที่กฎหมายกำหนด แม้ว่าบางคนเท่านั้นที่มี สำหรับคนที่มีบัตรประกันสังคมก็就会被จำกัดให้ไม่สามารถเลือกโรงพยาบาลได้ และค่าบัตรประกันสังคมจะถูกตัดออกจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้คนงานเองก็ยังไม่เข้าใจสิทธิของประกันสังคม คนงานหญิงที่เคยตั้งครรภ์คนหนึ่งกล่าวว่าเธอต้องจ่ายค่าคลอดบุตรเอง และเธอก็ไม่ได้รับค่าดูแลบุตรแต่อย่างใด การกระทำนี้แสดงให้เห็นการผิดกฎหมาย ในฐานะที่โรงงานดำเนินการตามประกันสังคมและกฎหมายสุขภาพ

๘.) ไม่มีห้องน้ำเพียงพอแก่คนงาน โดยเฉพาะผู้ชาย หากคนงานใช้ห้องน้ำนานเกินไปจะถูกหักเงินค่าทำล่วงเวลา เป็นจำนวน ๓๐ นาที

๙.) คนงานกล่าวว่าบริษัท Natural Fruit ไม่ให้ค่าชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน สำหรับผลการค้นพบของงานวิจัยที่ทำในประเทศไทย สามารถติดต่อได้ที่

นายอานดี ฮอลล์ (Andy Hall)

นักวิจัยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

โทร +๖๖ (๐) ๘๔ ๖๑๑ ๙๒๐๙ (ประเทศไทย)

/Andy



○ (๓๑ พ.)



- ๑๗ -

Andy.hall@mahidol.ac.th

สำหรับด้านอื่น ๆ ของงานวิจัย กรุณาติดต่อ

คุณซอนย่า วาเทียลา (Sonja Vartiala)

กรรมการผู้จัดการฟินน์วอตช์ (Finnwatch)

โทร +๓๕๘ (๐) ๔๔ ๕๖๘ ๗๔๖๕ (ฟินแลนด์)

Sonja.vartiala@finnwatch.org"

และเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๖ เวลากลางวัน จำเลยนำรายงานผลการวิจัยดังกล่าว

มาแถลงข่าวต่อสื่อมวลชนไทย สื่อมวลชนต่างประเทศ นักธุรกิจและประชาชนที่อาคาร

มณียาเซ็นเตอร์ เลขที่ ๕๑๘/๕ ถนนเพลินจิต ลุมพินี ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

โดยแจกบทสรุปผลการวิจัยภาษาอังกฤษอันเป็นเท็จให้แก่ผู้ที่มาร่วมฟังการแถลงข่าว

ซึ่งในหน้าที่ ๑๖ ข้อ B มีข้อความว่า “EXECUTIVE SUMMARY

IN TIMES OF ECONOMIC STRESS consumers often turn to less expensive

items. A key trend in retail chains' price competition is developing and

introducing their own private label products. This refers to goods that

/are produced



○ (๓๑ พ.)



- ๑๘ -

are produced by an external supplier but sold under the retail company's own brand. Other motivations behind private label products may relate to strengthening customer relations, developing and differentiating the company brand, increasing profit margins on products and boosting the chain's market share. In Europe, private label items cost on average ๓๐ percent less than similar brand products. Their share of private label goods is showing a steady increase globally.

In Spain and Switzerland, for example, over ๗๐ percent of all frozen and canned food items carry a private label. In Finland, the share is ๔๐ percent.

From a corporate responsibility viewpoint, the production of private label items entails several challenges. As retail companies pool their resources and set up international joint procurement companies, their bargaining power vis-à-vis suppliers increases. One result of this is the

/weakening





weakening of the position of suppliers, especially those from developing countries. Constant search for the cheapest price may also mean that the responsibility and sustainability of production in the global South does not receive sufficient attention in the procurement process.

Other problematic aspects relating to growing purchaser power include delaying payments, demanding absolute certainty of supply (if contractual obligations are not met in full, the contract ceases to apply), buy-back requirements, dumping, conditional purchase agreements and extremely high (cosmetic) quality standards.

This report by Finnwatch, an independent Finnish non-profit research NGO focusing on global corporate responsibility issues, analyses the responsibility of the procurement process of the biggest Finnish retail chains' private label products. The chains included in the analysis are Ruokakesko, SOK, Suomen Lahikauppa and the German-based Lidl.

/Except



○ (๓๑ พ.)



- ๒๐ -

Except for Lidl, which to a large extent handles its international procurement through its German head unit in a centralised manner, all chains were members of large international joint procurement companies and heavily integrated into the global food market. Ruokakesko is a member of the pan-European AMS Sourcing. SOK co-owns Coop Trading through its procurement subsidiary Inex Partners together with its Nordic partners. Tuko Logistics, whose clients include Suomen Lähikauppa and Stockmann, is a part of the European EMD and United Nordic that brings together a number of Nordic retail chains. The responsibility challenges related to the supply chain management of private label goods are illustrated through three in-depth case studies. The data was assembled through fieldwork with workers, employers and NGOs in the provinces of SamutSakorn and Prachuap Khiri Khan in Thailand between October and December ๒๐๑๒.

/The field



○ (๓๑ พ.)



- ๒๑ -

The field research was carried out by a team managed by Andy Hall, migration expert at Mahidol University in Thailand in accordance with Finnwatch's research guidelines. Mr. Hall has ten years of experience working on similar issues in Thailand.

The investigation covered two tuna companies, Unicord and Thai Union Manufacturing, as well as a pineapple processing company called Natural Fruit. Tuna and pineapple production for international export to global consumer markets are important sources of external revenue and providers of jobs in Thailand. However, the research confirmed, the success and prosperity of these labour intensive export sectors, too often rests on the exploitation of a mainly non-Thai migrant workforce – mostly vulnerable workers from neighbouring Myanmar. Forced labour, human trafficking, child labour, low wages and other serious violations continue to characterise the operations of some

/pineapple



○ (๓๑ พ.)



- ๒๒ -

pineapple and tuna companies in Thailand, despite growing national and international criticism of such practices. In the course of the research process it also became obvious that the responsibility practices of the Finnish retail chains included in the report, as well as those of the Netherlands-based Refresco (see below), were insufficient. The report was produced as part of Finnwatch's Decent Work programme.

WIDE INTERNATIONAL IMPLICATIONS

As the factories investigated also produce for other international brands, the findings of the report are of a wider relevance.

For example, Refresco, the company that supplies pineapple concentrate from the Natural Fruit factory where basic rights are grossly violated to Finland for further processing, is a leading global player in its field with notable customers in Europe. According to some estimates, Refresco controls ๒๐ percent of the European private label soft drink

/and fruit



○ (๓๑ พ.)



- ๒๓ -

and fruit juice market, for example. In ๒๐๑๐ the company recorded EUR ๑.๒๒ billion in revenues. After this it has acquired several smaller companies and presently has ๒๖ production facilities in eight European countries.

In addition to the Finnish retail chains mentioned above, Refresco's clients include Lidl, Aldi, Carrefour, Dia, Morrisons, Edeka, Rewe, Superunie, Ahold and Système U. It has the exclusive right to produce PepsiCo, Coca-Cola, Schweppes and Unilever in a number of European countries.

VIOLATIONS OF MIGRANTS RIGHTS ARE COMMON IN THAILAND

It is estimated that there are around ๒.๕ million migrant workers from Laos, Myanmar and Cambodia in Thailand, about ๑-๒ million of whom are registered or in the process of registration in order to receive legal documentation. The flow of migrants to Thailand began in the late

/๑๙๘๐s.



○ (๓๑ พ.)



- ๒๔ -

๑๙๘๐s. Since then migrants from Thailand's neighbouring countries have been recruited to work in physically hard conditions on fishing boats and fish factories as well as agricultural, construction and domestic work. Over ๘๐ percent of Thailand's migrant workers are from Myanmar. Migrant workers are treated as temporary workers who are granted a work permit for a few years. Irregular or undocumented migrants are punished with different penalties and sanctions. Thailand has signed various international human rights conventions that bind the state to protect people's wellbeing and rights. Thailand has ratified five ILO core conventions. It has not ratified conventions ๘๗ and ๙๘ regarding freedom of association and the right to collective bargaining or convention ๑๑๑ on discrimination at workplace. However, as a member of ILO Thailand is committed to the Fundamental Principles and Rights at Work. The provisions on minimum wage and working time

/in the



○ (๓๑ พ.)



- ๒๕ -

in the Thailand Labour Protection Act ๑๙๙๘ do not, however, apply to agricultural or domestic workers. In addition, migrant workers do not have the right to form their own unions, and the employers and the state object their joining existing unions. Thailand has not ratified the UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their families. The convention highlights the equal human rights of all migrant workers, including irregular migrants. Migrant workers have reportedly experienced violence and exploitation by the police, authorities and employers. Irregular migrants are particularly vulnerable and they are intimidated with threats to expose them to the authorities which would lead to deportation. Child labour is believed to be common, but there are no comprehensive statistics on the topic. Forced labour has also been reported to be commonplace. The wellbeing of migrant workers is

/threatened



○ (๓๑ พ.)



- ๒๖ -

threatened due to inadequate health care and housing. Many migrant workers do not, for example, have access to pure water.

Registered migrant workers with work permits have better opportunities to protect their rights. They are, for example, entitled to social security and health care. Nevertheless, their working conditions are in general bad and they are paid less than the legal minimum wage. In addition, changing jobs has been made very difficult (the registration system requires the worker to identify the employer) and employers have reportedly confiscated workers' passports and work permits. In five provinces, migrants' freedom of movement and communication is limited by decrees prohibiting cell phone and vehicle use.

B. FINDINGS RELATING TO NATURAL FRUIT

The field research was conducted in the province of Prachuap Kiri Khan

/in November



○ (๓๑ พ.)



- ๒๗ -

in November ๒๐๑๑ in order to assess the production circumstances of private label juices sold in Finland. The Natural Fruit factory in question produces pineapple juice concentrate and a variety of canned pineapple products. The employees interviewed for this report worked in various departments. There were approximately ๘๐๐ workers in the factory, of whom about ๑๐๐ were Thai and ๗๐๐ from Myanmar. According to the interviewed workers and NGO estimates, there were some ๒๐๐ irregular migrants who had come to the country without proper documentation in the factory. The research revealed serious human rights offences and illegal activities. Finnwatch has reported the findings to the authorities of Finland, EU and Thailand, as well as several labour and human rights organisations in December ๒๐๑๒. The factory refused all collaboration with the research team during the field investigation and would not meet the researchers.

/“No one



○ (๓๑ พ.)



- ๒๘ -

“No one wants to work here” The working conditions in the factory producing pineapple juice concentrate differed significantly from the tuna factories. For example, when the researchers asked about the factory’s practices with recruitment fees, the employees said that the factory did not collect such fees as no one wanted to work there in the first place. The investigated factory has various ways of keeping workers in the factory. The employer had confiscated passports and work permits from most of the migrant workers interviewed. The factory does not give back the workers’ identity papers even when specifically asked. Some of the workers get their passports back temporarily, for example, in order to visit their home country during the holidays with the condition that they leave a substantial sum (๑,๐๐๐ baht, ๓๓ dollars) as a deposit to the employer. The majority of the workers were irregular migrants who had come to Thailand with the

/help of



○ (๓๑ พ.)



- ๒๙ -

help of a smuggler and were completely dependent on the factory and its illegal collaboration with the local police.

When starting work the workers are not offered any work equipment on behalf of the employer. The workers must buy shoes for ๑๒๕ baht (๔.๒ dollars), gloves for ๓๕ baht (๑.๒ dollars), a hat for ๗๕ baht (๒.๕ dollars), a t-shirt for ๑๕๘ baht (๕.๓ dollars), an apron for ๔๕ baht (๑.๕ dollars) and a hairnet for ๒๕ baht (๐.๙ dollars). Some of the equipment wears out quickly and after that they have to be replaced with new ones by the workers at their own expense. In addition, the factory requires that all workers have a factory ID-card, which the workers have to buy for ๒๐ baht (๐.๗ dollars).

Illegally low wages and excessive overtime work All the interviewed workers were paid less than the local minimum wage (๒๔๐ baht per day ๒๐). The minimum wage varied from ๒๐๐-๒๓๐ baht. The wages

/differed



○ (๓๑ พ.)



- ๓๐ -

differed, for example, in relation to the status of the employee: the irregular migrants were paid less than the regular migrants. The workers did not have written work contracts and no right to annual leave. The majority of workers worked six day weeks but sometimes they were made to work also on Sundays. Depending on the season, overtime hours could increase a lot. The interviewed workers told that they worked up to ๕-๑๐ hours overtime per day and that working overtime was compulsory. According to the workers it is usual that overtired workers cry, fall asleep or faint in the middle of their work. The workers cannot leave in the middle of their overtime due to illness, for example, unless they get a signed note from their boss. Otherwise they lose the whole day's pay. On the other hand, the wage were so small that many workers wanted to do overtime work in order to survive. The overtime compensation was ๓๐-๓๕ baht per hour.

/The legal



○ (๓๑ พ.)



- ๓๑ -

The legal overtime compensation in the region is ๔๕ baht per hour.

The factory did not pay any bonuses. The workers said that various unclear deductions were made from their wages. They did not get payslips and did not understand all the deductions. A few of the interviewees told that the factory deducted work permit fees endlessly if the worker did not pay attention and notify the factory when the whole work permit had been paid for. The factory also fined workers. For example, if a migrant worker spent more than ๑๐ minutes in the toilet, half an hour's wage was deducted from the salary. The workers were paid twice a month to a bank account opened by the company for each worker. For this the employer charged an opening fee of ๒๐๐ baht (๗ dollars). When the factory does not have enough production orders it is closed and the workers are sent home in the middle of the

/day.



○ (๓๑ พ.)



- ๓๒ -

day. The workers are not paid anything when the factory is closed. It is regularly closed from July to September during which the workers do not have any sources of income.

There is no trade union in the factory.

Migrant workers face discrimination and violence

The migrant workers interviewed said that their superiors often treat migrant workers in a more uncivilized manner than Thai workers. They also face violence from guards and their superiors. The interviewed workers said that sometimes the workers were hit due to language barriers or disagreements.

The interviewed workers also said that all members of the work safety committee were Thai. Dangerous working conditions

The interviewed workers told that the temperature inside the factory was very high but there was no air conditioning. Heatstrokes and

/fainting



○ (๓๑ พ.)



- ๓๓ -

fainting were common among the workers. The factory had only two water fountains that did not have enough cold water for all.

The workers performed monotonous tasks for long hours in one position without any breaks. Strong cleaning chemicals were used in the production lines and some workers had allergic reactions from the chlorine. According to the workers some of the factory's machines are dangerous. Three interviewees reported a case in which a worker had died from an electric shock from a machine. The family of the deceased worker had been compensated with ๒๐-๓๐,๐๐๐ baht (๖๗๐-๑๐๐๐ dollars), although according to the law the compensation should have been ๓๐๐,๐๐๐ baht (๑๐,๐๐๐ dollars). One worker told that his fellow worker had lost a finger to a machine in the factory but had not been given any compensation.

The factory did not have enough toilets for men. There were only six

/lavatories



○ (๓๑ พ.)



- ๓๔ -

lavatories for hundreds of male workers.

CONCLUSIONS

The findings of the report are alarming and must be addressed without delay. It is the responsibility of Thai officials and companies to guarantee that no laws or labour right standards are violated in the production process and that working conditions are appropriate. The customers of the Thai companies analysed in this report, as well as their other international customers, must ensure that their responsibility practices are adhered to throughout their supply chain. This calls for more rigorous monitoring and auditing, but also cooperation with the suppliers and relevant authorities. Refresco, for example, states that it has audited the Natural Fruit factory covered in this report in ๒๐๑๐, ๒๐๑๑ and ๒๐๑๒, which is proof enough of inadequate monitoring standards.

โดยเอกสารภาษาอังกฤษดังกล่าวแปลเป็นภาษาไทยว่า “...B. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ

/เนเชอรัลฟรุต



○ (๓๑ พ.)



- ๓๕ -

เนเชอรัลฟรุต ได้ดำเนินการวิจัยภาคสนามที่ประจวบคีรีขันธ์ เมื่อเดือนพฤศจิกายน
ปี ๒๕๕๕ เพื่อประเมินวิธีการผลิตน้ำผลไม้ สำหรับไพรเวทแบรนด์ซึ่งวางขายใน
ฟินแลนด์ โรงงานของเนเชอรัลฟรุตนั้น ผลิตน้ำสับปะรดเข้มข้น และสับปะรดกระป๋อง
หลายรายการ โดยได้ทำการสัมภาษณ์คนงานที่ทำงานในแผนกต่าง ๆ ในโรงงานมีคนงาน
ประมาณ ๘๐๐ คน โดยเป็นคนงานไทยประมาณ ๑๐๐ คน และเป็นชาวพม่าอีก ๗๐๐ คน
จากการสัมภาษณ์และการประมาณการของเอ็นจีโอ (NGOs) นั้น มีคนงานประมาณ
๒๐๐ คน ที่ไม่มีเอกสารอย่างถูกต้องอยู่ภายในโรงงาน
งานวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงการกระทำที่ผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับมนุษยชนอย่างรุนแรง
ฟินน์วอทซ์ ได้รายงานผลการศึกษาไปยังหน่วยงานที่มีอำนาจของฟินแลนด์ อียู (EU)
และประเทศไทย รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสิทธิมนุษยชนอีกหลายหน่วยงาน
ในเดือนธันวาคม ๒๕๕๕ ทางโรงงานปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือใด ๆ กับทีมวิจัยใน
ระหว่างการวิจัยและไม่ยอมพบกับนักวิจัย

“ไม่มีใครอยากทำงานที่นั่น”

สภาพของการทำงานในโรงงานผลิตน้ำสับปะรดเข้มข้นนั้นแตกต่างไปจากโรงงานทูน่า

/ตัวอย่างเช่น





- ๓๖ -

ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้วิจัยสอบถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของค่าธรรมเนียมในการรับเข้าทำงาน ทางลูกจ้างได้แจ้งว่าโรงงานไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมส่วนนี้ เนื่องจากไม่ใช่ที่ทำงาน ที่ทุกคนเลือกเป็นลำดับต้น ๆ ได้ตรวจสอบพบว่าโรงงานใช้หลายวิธีในการเก็บคนงานไว้กับโรงงาน ลูกจ้างที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดแจ้งว่าถูกยึดหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานเอาไว้ โรงงานไม่ให้เอกสารคืนแก่ลูกจ้างแม้ว่าจะมีการร้องขอ มีลูกจ้างบางคนได้รับเอกสารคืนชั่วคราว เช่น เวลากลับบ้านระหว่างวันหยุด แต่ก็มีเงื่อนไขว่าต้องวางเงิน (๑,๐๐๐ บาท, ๓๓ ดอลลาร์) เพื่อมัดจำ ลูกจ้างต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมายซึ่งลักลอบเข้าเมืองผ่านนายหน้าและยังต้องขึ้นกับโรงงานโดยตรงเนื่องจากมีการสมคบกับตำรวจในพื้นที่ เมื่อเริ่มทำงาน นายจ้างก็ไม่ได้จัดอุปกรณ์ทำงานให้ โดยลูกจ้างต้องซื้อรองเท้า ราคา ๑๒๕ บาท (๔.๒ ดอลลาร์) ถุงมือราคา ๓๕ บาท (๑.๒ ดอลลาร์) หมวก ราคา ๗๕ บาท (๒.๕ ดอลลาร์) เสื้อยืดราคา ๑๕๘ บาท (๕.๓ ดอลลาร์) ผ้ากันเปื้อน ราคา ๔๕ บาท (๑.๕ ดอลลาร์) และตาข่ายคลุมผม ราคา ๒๕ บาท (๐.๙ ดอลลาร์) อุปกรณ์บางอย่างก็พังเร็วมากและลูกจ้างก็ต้องซื้อมาทดแทนด้วยตนเอง นอกจากนั้น โรงงานยังต้องให้พนักงานทุกคนมีบัตรพนักงานซึ่งพนักงาน

/ก็ต้องจ่าย



○ (๓๑ พ.)



- ๓๗ -

ก็ต้องจ่ายค่าบัตรเป็นเงิน ๒๐ บาท (๐.๗ ดอลลาร์) ค่าแรงต่ำกว่ากฎหมายกำหนดและ
การทำล่วงเวลาที่เกินกำหนด แรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรง
ขั้นต่ำ (๒๔๐ บาท ต่อวัน) ค่าแรงขั้นต่ำจะอยู่ระหว่าง ๒๐๐-๒๓๐ บาท มีความแตกต่าง
ของค่าแรง อย่างเช่น เกี่ยวกับสถานะของพนักงาน แรงงานที่ผิดกฎหมายจะได้รับ
ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานถูกกฎหมาย พนักงานไม่ได้รับสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร
และไม่มีสิทธิหยุดประจำปี พนักงานส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน แต่บางครั้ง
พวกเขาก็ต้องทำงานในวันอาทิตย์ ในฤดูกาลของสับปะรด การทำงานล่วงเวลาอาจ
เพิ่มขึ้นอย่างมาก แรงงานที่ได้รับค่าจ้างจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา ๕-๑๐ ชั่วโมงต่อวัน
โดยเป็นการบังคับ โดยเป็นเรื่องปกติที่มีพนักงานเหนื่อยเกินไปจนร้องไห้ เผลอหลับ
หรือเป็นลมในระหว่างการทำงาน และแม้ว่าจะป่วยก็ไม่สามารถเลิกงานกลางคันได้
อย่างเช่น นอกจากจะได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากหัวหน้างาน
ไม่อย่างนั้นแล้วก็จะไม่ได้ค่าแรงในวันนั้น ๆ อีกประการหนึ่ง ค่าแรงที่ได้นั้นน้อยมาก ๆ
จนพนักงานต้องทำงานล่วงเวลาเพิ่มเพื่อให้อยู่รอด ค่าจ้างล่วงเวลานั้นอยู่ที่ ๓๐-๓๕ บาท
ต่อชั่วโมง ซึ่งค่าล่วงเวลาตามกฎหมายในภูมิภาคนี้ คือ ๔๕ บาท ต่อชั่วโมง คนงาน

/หลายคน



○ (๓๑ พ.)



- ๓๘ -

หลายคนบอกว่ามีการหักเงินจากค่าจ้างอย่างไม่โปร่งใส พวกเขาไม่ได้รับสลิปเงินเดือนและไม่เข้าใจว่าหักเงินเป็นค่าอะไรบ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนแจ้งว่าจะถูกหักเงินเป็นค่าธรรมเนียมใบอนุญาตทำงานไปเรื่อย ๆ ถ้าพนักงานไม่สังเกตและแจ้งนายจ้างว่าถูกหักจนครบไปแล้ว ทางโรงงานยังมีการปรับเงินจากพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น ถ้าคนงานไปห้องน้ำเกิน ๑๐ นาที ก็จะต้องหักค่าแรงครึ่งชั่วโมง คนงานจะได้รับค่าจ้าง ๒ ครั้งต่อเดือน ผ่านบัญชีธนาคารซึ่งโรงงานเปิดบัญชีให้กับพนักงานแต่ละคน ในการนี้คนงานจะต้องถูกหักเงินคนละ ๒๐๐ บาท เป็นค่าเปิดบัญชี (๗ ดอลลาร์) เมื่อโรงงานมีการผลิตน้อยก็จะหยุดและให้คนงานกลับบ้าน คนงานจะไม่ได้รับค่าจ้างใด ๆ เมื่อโรงงานหยุด ซึ่งจะหยุดเป็นประจำตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน โดยที่คนงานก็ไม่มีแหล่งรายได้的其他 ไม่มีสหภาพแรงงานในโรงงาน แรงงานต่างด้าวเผชิญกับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมและความรุนแรง แรงงานต่างด้าวให้สัมภาษณ์ว่าหัวหน้างานมักจะปฏิบัติต่อคนงานต่างด้าวด้วยกิริยาที่ต่ำทรามผิดจากคนงานไทย พวกเขาจะต้องเจอกับความรุนแรงจากยามและหัวหน้างาน แรงงานให้สัมภาษณ์ว่าบางครั้งก็โดนทุบตีเนื่องจากสื่อสารไม่เข้าใจกันและความเห็นขัดแย้งกัน แรงงานยังบอกด้วยว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงานล้วนเป็นคนไทยทั้งหมด



/สภาการ

○ (๓๑ พ.)



- ๓๙ -

สภาพการทำงานที่อันตราย

แรงงานที่ให้สัมภาษณ์บอกว่าอุณหภูมิภายในโรงงานนั้นสูงมากแต่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ มีคนงานเป็นลมแดดและเป็นลมเป็นประจำ ในโรงงานมีจุดบริการน้ำดื่มแค่ ๒ จุด และมีน้ำเย็นไม่เพียงพอกับพนักงานทั้งหมด คนงานต้องทำงานซ้ำ ๆ เป็นเวลานานหลายชั่วโมงโดยไม่มีการให้หยุดพัก สารเคมีที่ใช้ทำความสะอาดในโรงงานก็รุนแรงมาก และคนงานบางคนก็มีอาการแพ้คลอรีน เครื่องจักรบางชิ้นก็อันตราย มีผู้ให้สัมภาษณ์ ๓ คน เล่าว่า เคยมีคนงานถูกไฟจากเครื่องจักรช็อตตาย โดยครอบครัวของผู้ตายได้รับเงินชดเชยเพียง ๒๐,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาท (๒๗๐-๑,๐๐๐ ดอลลาร์) แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดเงินชดเชยที่ต้องจ่ายไว้ที่ ๓๐๐,๐๐๐ บาท (๑๐,๐๐๐ ดอลลาร์) คนงานคนหนึ่งบอกว่าเพื่อนคนงานของเขาโดนเครื่องจักรตัดนิ้วขาดไปหนึ่งนิ้วแต่ไม่ได้รับเงินชดเชยใด ๆ โรงงานยังมีห้องน้ำชายไม่เพียงพอ โดยมีเพียง ๖ ห้อง เท่านั้น สำหรับคนงานหลายร้อยคน

บทสรุป

ผลจากรายงานนี้น่าตระหนักและควรได้รับการแก้ไขโดยด่วน

เป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานราชการไทย และบริษัทที่จะทำให้แน่ใจว่าไม่มีการ

/ละเมิด



○ (๓๑ พ.)



- ๔๐ -

ละเมิดกฎหมายและสิทธิของแรงงานในขั้นตอนการผลิต และมีสภาพการทำงานที่
เหมาะสม ลูกค้าของบริษัทไทยที่กล่าวถึงในรายงานนี้ รวมถึงลูกค้าจะต้องทำให้มั่นใจ
ว่าระเบียบที่วางไว้ได้ถูกปฏิบัติ ตลอดทั้งซัพพลายเชน ควรมีการดูแลตรวจสอบอย่าง
เข้มงวดและร่วมมือกับผู้ขายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรีเฟรชก์ (Refresco) เป็น
ตัวอย่างที่ได้แจ้งว่าได้ทำการตรวจสอบเนเชอรัลฟรุตในปี ๒๐๑๐, ๒๐๑๑ และ ๒๐๑๒
ซึ่งก็แสดงให้เห็นถึงความไร้ประสิทธิภาพของมาตรฐานการตรวจสอบ” ซึ่งข้อความ
ดังกล่าวเป็นความเท็จ โจทก์มิได้กระทำผิดตามรายงานผลการวิจัยของจำเลยแต่
ประการใด การที่จำเลยร่วมกับองค์กรพินนัวทซ์เผยแพร่ผลการวิจัยอันเป็นข้อมูลอัน
เป็นเท็จดังกล่าวเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์เผยแพร่ทางเว็บไซต์และจัดแถลงข่าวพร้อมกับ
แจกบทสรุปเกี่ยวกับผลการวิจัยข้างต้นเป็นการใส่ความโจทก์ต่อบุคคลที่สามโดยการ
โฆษณาด้วยเอกสารด้วยข้อความอันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะทำให้โจทก์เสียชื่อเสียง
ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชังจากประชาชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ อันเป็นการ
หมิ่นประมาทโจทก์ เหตุเกิดที่ ทุกแขวง ทุกเขต กรุงเทพมหานคร และทุกตำบล
ทุกอำเภอ ทุกจังหวัดในประเทศไทยและในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ขอให้ลงโทษตาม

/ประมวล



○ (๓๑ พ.)



- ๔๑ -

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๙๐, ๙๑, ๓๒๖, ๓๒๘, ๓๓๒ พระราชบัญญัติว่าด้วย
การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๔ และให้จำเลยโฆษณา
คำพิพากษาของศาลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษทางอินเทอร์เน็ตในเว็บไซต์
www.finnwatch.org เว็บไซต์ www.ipsr.mahidol.ac.th เว็บไซต์
www.prachatai.com เว็บไซต์ www.thairath.co.th และเว็บไซต์
www.nationmultimedia.com เป็นเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ศาลพิพากษาด้วย
ค่าใช้จ่ายของจำเลยเอง กับให้จำเลยโฆษณาคำพิพากษาของศาลในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ
หน้าที่ ๒๗ หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ หน้าที่ ๑๔ หนังสือพิมพ์มติชน หน้าที่ ๕ หนังสือพิมพ์
ฐานเศรษฐกิจ หน้าข่าวธุรกิจ หนังสือพิมพ์เดอะเนชั่น หน้าข่าวธุรกิจ หนังสือพิมพ์
กรุงเทพธุรกิจ หน้าข่าวธุรกิจ หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ หน้าปี ๒ โดยมีขนาดกรอบ
โฆษณากว้าง ๔ นิ้ว ยาว ๕ นิ้ว ติดต่อกัน ๗ วัน และหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นในจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ มีขนาดกรอบโฆษณากว้าง ๔ นิ้ว ยาว ๕ นิ้ว ติดต่อกัน ๓๐ วัน
หากหนังสือพิมพ์ฉบับใดไม่สามารถลงโฆษณาในหน้าที่กำหนดได้ ก็ให้โฆษณาในหน้า
ที่สามารถลงได้ โดยให้จำเลยโฆษณาในหนังสือพิมพ์ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาล
พิพากษาด้วยค่าใช้จ่ายของจำเลยเอง



/ศาลชั้นต้น

○ (๓๑ พ.)



- ๔๒ -

ศาลชั้นต้นไต่สวนมูลฟ้องแล้ว เห็นว่า คดีมีมูล ให้ประทับฟ้อง

จำเลยให้การปฏิเสธ

ศาลชั้นต้นพิจารณาแล้วพิพากษาว่า จำเลยมีความผิดตามประมวล

กฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๘ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับ

คอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๔ (๑) (ที่ถูก ประกอบประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๘๓) การกระทำของจำเลยเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษทุกกรรม

เป็นกระหนງความผิดไป ฐานหมิ่นประมาทโดยการโฆษณาและฐานนำเข้าสู่ระบบ

คอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จโดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่

ผู้อื่นหรือประชาชน เป็นการกระทำอันเป็นกรรมเดียวเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท

ให้ลงโทษตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๑๔ (๑) อันเป็นบทหนักตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๙๐ จำคุก ๒ ปี

และปรับ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ฐานหมิ่นประมาทโดยการโฆษณา จำคุก ๒ ปี และปรับ

๑๐๐,๐๐๐ บาท รวมจำคุก ๔ ปี และปรับ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ทางนำสืบของจำเลยเป็น

ประโยชน์แก่การพิจารณาอยู่บ้าง ลดโทษให้ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๗๘

/หนึ่งในสี่



○ (๓๑ พ.)



- ๔๓ -

หนึ่งในสี่ คงจำคุก ๓ ปี และปรับ ๑๕๐,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้
มีกำหนด ๒ ปี ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๖ หากจำเลยไม่ชำระค่าปรับ
ให้จัดการตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๙,๓๐ ให้จำเลยโฆษณาคำพิพากษา
โดยย่อพอได้ใจความในเว็บไซต์ www.finnwatch.org เว็บไซต์ www.ipsr.mahidol.ac.th
และเว็บไซต์ www.prachatai.com เป็นเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ศาลพิพากษา กับให้
จำเลยโฆษณาคำพิพากษาของศาลในหนังสือพิมพ์ ๓ ฉบับ คือ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ
หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ และหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมี
ขนาดกรอบโฆษณากว้าง ๔ นิ้ว ยาว ๕ นิ้ว เป็นเวลาติดต่อกัน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาล
พิพากษา โดยให้จำเลยเป็นผู้ชำระค่าโฆษณาในเว็บไซต์และหนังสือพิมพ์ทั้งหมด ค่าขออื่น
นอกจากนี้ให้ยก

โจทก์และจำเลยอุทธรณ์

ศาลอุทธรณ์ตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ข้อเท็จจริงเบื้องต้นใน
ชั้นอุทธรณ์รับฟังได้ว่า โจทก์เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการผลิต
สินค้าประเภทสับปะรดกระป๋องและน้ำสับปะรดเข้มข้นส่งออกต่างประเทศ มีสำนักงาน

/แห่งใหญ่



○ (๓๑ พ.)



- ๔๔ -

แห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ ๑๗๙/๑๒ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลหนองตาแต้ม อำเภอบราญบุรี จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ตามหนังสือรับรองเอกสารหมาย จ.๑ องค์กรพินน์วอทซ์เป็นองค์กรซึ่ง
จดทะเบียนในประเทศฟินแลนด์ตามหนังสือสำนักทะเบียนและสิทธิบัตรของฟินแลนด์
เอกสารหมาย ล.๖๑ มีหน้าที่ตรวจสอบเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนนอกประเทศฟินแลนด์
ส่วนจำเลยเป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องแรงงานต่างชาติ เคยทำงานที่มหาวิทยาลัยมหิดลตาม
ประวัติส่วนตัวของจำเลยเอกสารหมาย ล.๑๔ ปัจจุบันเป็นที่ปรึกษารัฐบาลเมียนมาร์
เกี่ยวกับเรื่องแรงงานข้ามชาติ เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ องค์กรพินน์วอทซ์ทำ
สัญญาว่าจ้างจำเลยทำวิจัยเกี่ยวกับคนงานต่างชาติในบริษัทโจทก์และโรงงานอื่นอีก
๒ แห่ง โดยในส่วนของโรงงานของโจทก์ซึ่งเป็นโรงงานผลิตสับปะรดกระป๋องจำหน่าย
ไปยังต่างประเทศนั้น จำเลยได้สัมภาษณ์แรงงานต่างชาติชาวพม่าที่ทำงานในโรงงาน
ของโจทก์ในช่วงเดือนกันยายน ๒๕๕๕ ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ เกี่ยวกับการรับ
แรงงานต่างชาติเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการให้แก่แรงงาน
ตลอดจนสภาพการทำงานในโรงงานของโจทก์แล้วจัดทำเป็นรายงานส่งไปยังองค์กร
พินน์วอทซ์ตามเอกสารหมาย ล. ๒๗ โดยเอกสารหมาย จ.๒ และ จ.๓ นั้นเป็นบทสรุป

/ที่ได้มาจาก



○ (๓๑ พ.)



- ๔๕ -

ที่ได้มาจากรายงานตามเอกสารหมายเลข ๒๗ ของจำเลย โดยบทความเอกสารหมายเลข ๒ แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า “...เรื่อง การคุกคามสิทธิมนุษยชนอย่างหนักในโรงงานเนเชอรัลฟรุต (Natural Fruit) ประเทศไทย ...จากการสัมภาษณ์คนงาน ๑๒ คน เราได้พบว่าการคุกคามสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานเป็นสิ่งที่พบเห็นได้โดยทั่วไปในบริษัทที่กล่าวถึง... งานวิจัยจัดทำขึ้นโดยทีมงานที่บริหารจัดการโดยจำเลย (Andy Hall) ...ผลการวิจัยที่สำคัญจะนำออกเผยแพร่สู่สาธารณชนในวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๖ ประกอบด้วย

๑) มีแรงงานไม่จดทะเบียนจำนวนหนึ่งและแรงงานเด็กที่ไม่จดทะเบียนอยู่ประมาณ ๒๐-๓๐ คน ซึ่งบางคนอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี...

๒) แรงงานที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดกล่าวว่า ค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายเดือนของพวกเขา หรือค่าทำงานล่วงเวลา ต่ำกว่าตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด นอกจากนี้ยังไม่มีวันหยุดหรือโบนัสให้ตามที่กฎหมายกำหนด

๓) แรงงานชาวพม่าทุกคนที่ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าเนเชอรัลฟรุต (Natural Fruit) ยึดหนังสือเดินทางของพวกเขาอย่างผิดกฎหมาย...ในทำนองเดียวกัน

/โรงงานเอง



○ (๓๑ พ.)



- ๔๖ -

โรงงานเองก็ไม่ให้ใบอนุญาตทำงานทั้งต้นฉบับหรือสำเนาแก่คนงาน หากคนงานอยาก
ลาออกจากเนเชอรัล ฟรุต (Natural Fruit) หรือเปลี่ยนนายจ้าง พวกเขาจะถูกบังคับ
ให้ออกไปโดยไม่มีเอกสาร ดังนั้น จึงทำให้สูญเสียเงินค่าขึ้นทะเบียน การกระทำนี้เป็น
การกักขังทางจิตใจ การกระทำเช่นนี้เป็นเรื่องผิดกฎหมาย การยึดเอกสารส่วนบุคคล
เป็นพฤติกรรมที่จัดว่าเป็นการค้ำมนุษย์...

๔) มีการหักเงินเดือนของพนักงานโดยใช้วิธีสับสนและไม่มีคำอธิบายโดย
อ้างว่าเป็นค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าขยะ ค่าขนส่ง (ซึ่งไม่ได้ใช้) ค่าเครื่องแบบ ค่าลงทะเบียน
ค่าความเสียหายของห้องน้ำ ค่าปรับกรณีนอนหลับ ค่าบัตรประจำตัว ค่าบัตรธนาคาร
และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ อีกมากมาย ยิ่งไปกว่านั้น คนงานกล่าวว่าเนเชอรัล ฟรุต
(Natural Fruit) หักค่าจดทะเบียนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ยกเว้นในกรณีที่พวกเขา
แจ้งบริษัทว่าหักเงินประกันสังคมเกิน...

๕) หากในวันไหนไม่มีงาน คนงานก็จะไม่ได้รับค่าแรง...

๖) คนงานทั้งหมดกล่าวว่าบริษัทบังคับให้ทำงานเกินเวลา บางคนกล่าวว่า
ต้องทำงานเกินกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้เท่ากับสัปดาห์ละ

/๓๖ ชั่วโมง





(๓๑ พ.)



- ๔๗ -

๓๖ ชั่วโมง คนงานยังกล่าวอีกว่าพวกเขาถูกปรับหากเผลอหลับไปในช่วงเปลี่ยนเวรตึก และยังถูกทุบตีที่ศีรษะและแขนหากพวกเขาหลับ นอกจากนี้แรงงานเด็กบางคนถึงกับเป็นลมหรือร้องไห้เนื่องจากทำงานหนัก

๗) คนงานที่ไม่ใช่คนไทยหลายคนกล่าวว่าพวกเขาไม่มีประกันสังคมหรือประกันสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนด มีบางคนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์เหล่านี้ สำหรับคนที่มีบัตรประกันสังคมก็จะถูกจำกัดโดยไม่สามารถเลือกโรงพยาบาลได้และค่าบัตรประกันสังคมจะถูกตัดออกจากเงินเดือนโดยใช้วิธีสุ่มเป็นจำนวนเงินที่แตกต่างกันโดยไม่คำนึงถึงเงินเดือน และคนงานเองก็ไม่เข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประกันสังคมของตน

๘) มีห้องน้ำไม่เพียงพอแก่จำนวนคนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้องน้ำชาย หากคนงานใช้ห้องน้ำนานเกินไปก็จะถูกหักเงินเท่ากับค่าล่วงเวลา ๓๐ นาที

๙) คนงานแจ้งว่าเนเชอรัล ฟรุต (Natural Fruit) ไม่ให้ค่าชดเชยอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานตามที่กฎหมายไทยกำหนด...”

ส่วนบทสรุปของผู้บริหารเอกสารหมายเลข จ.๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทโจทก์ แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า “...ผลการศึกษาเกี่ยวกับเนเชอรัล ฟรุต (Natural Fruit)

/ในโรงงาน



○ (๓๑ พ.)



- ๔๘ -

ในโรงงานมีคนงานประมาณ ๘๐๐ คน โดยเป็นคนงานไทยประมาณ ๑๐๐ คน และมาจากประเทศเมียนมาร์ ๗๐๐ คน จากการสัมภาษณ์คนงานและการประเมินของเอ็นจีโอ (NGOs) มีแรงงานต่างชาติประมาณ ๒๐๐ คน ที่เข้ามาในประเทศโดยไม่มีเอกสารอย่างถูกต้องอยู่ในโรงงาน...ทางโรงงานปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือใด ๆ กับทีมวิจัยระหว่างการตรวจสอบภาคสนามและไม่ยอมพบกับนักวิจัย... ไม่มีใครอยากทำงานที่นี่... นายจ้างยึดหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานจากแรงงานต่างชาติที่ให้สัมภาษณ์... คนงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้าประเทศไทยโดยผ่านนายหน้าซึ่งรู้เห็นเป็นใจกับโรงงานและความร่วมมืออย่างผิดกฎหมายกับตำรวจในท้องถิ่น... ค่าแรงต่ำกว่ากฎหมายกำหนดและการทำงานล่วงเวลาที่เกินกำหนด...แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานที่ถูกกฎหมาย คนงานไม่ได้รับสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่มีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปี...โรงงานไม่มีการจ่ายเงินโบนัสใด ๆ...ไม่มีสหภาพแรงงานในโรงงาน แรงงานต่างชาติต้องเผชิญกับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันและความรุนแรง แรงงานต่างชาติที่ให้สัมภาษณ์แจ้งว่าหัวหน้างานมักปฏิบัติต่อตนด้วยกิริยาที่ต่ำทรามผิดจากคนงานไทย พวกเขาต้องเผชิญกับความรุนแรงจากยาม

/และหัวหน้างาน



○ (๓๑ พ.)



- ๔๙ -

และหัวหน้างาน แรงงานให้สัมภาษณ์ว่าบางครั้งพวกเขาก็โดนทุบตีเนื่องจากมีอุปสรรค
เรื่องภาษาที่สื่อสารกันไม่เข้าใจหรือความเห็นที่ขัดแย้งกัน...สภาพการทำงานที่อันตราย...
คนงานต้องทำงานซ้ำ ๆ เป็นเวลานานหลายชั่วโมง โดยไม่ได้หยุดพัก...มีคนงานที่ให้
สัมภาษณ์สามคนเล่าว่ามีกรณีหนึ่งที่คนงานเสียชีวิตจากไฟฟ้าช็อตจากเครื่องจักร
ครอบครัวยของคนงานที่เสียชีวิตได้รับเงินชดเชยเพียง ๒๐,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาท
(๖๗๐-๑,๐๐๐ ดอลลาร์) แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดเงินชดเชยไว้ที่ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
(๑๐,๐๐๐ ดอลลาร์) คนงานคนหนึ่งเล่าว่า เพื่อนคนงานของเขาถูกเครื่องจักรตัดนิ้ว
ขาดไปหนึ่งนิ้ว แต่ก็ไม่ได้รับเงินชดเชยใด ๆ...โรงงานมีห้องน้ำชายไม่พอ มีเพียง ๖ ห้อง
เท่านั้น สำหรับคนงานชายหลายร้อยคน..."

คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของจำเลยว่า จำเลยร่วมกับองค์กร
พินน่วทซ์หมื่นประมาทโจทก์โดยการโฆษณาหรือไม่ ซึ่งเห็นสมควรวินิจฉัยเสียก่อนว่า
ข้อความที่ปรากฏในเอกสารหมาย จ.๒ และ จ.๓ เป็นการหมิ่นประมาทโจทก์หรือไม่
เห็นว่า ข้อความตามบทความเอกสารหมาย จ. ๒ ที่ระบุไว้ในทำนองว่า บริษัทโจทก์
มีการกระทำอันเป็นการค้ำมนุษย์ จ้างแรงงานเด็ก ยึดหนังสือเดินทางของคนงาน

/จ่ายค่าจ้าง



○ (๓๑ พ.)



- ๕๐ -

จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด หักเงินเดือนคนงานโดยวิธีสุ่ม
และไม่มีคำอธิบาย ให้คนงานทำงานเกินเวลา ทำร้ายร่างกายคนงาน มีห้องน้ำไม่เพียงพอ
แก่จำนวนคนงาน ไม่จัดให้มีประกันสังคมแก่คนงาน สำหรับคนงานที่มีประกันสังคม
ไม่สามารถเลือกโรงพยาบาลได้ และไม่จ่ายค่าชดเชยกรณีคนงานได้รับอุบัติเหตุจากการ
ทำงานตามกฎหมาย และตามบทสรุปของผู้บริหารตามเอกสารหมายเลข ๓ ที่มีข้อความ
กล่าวหาว่าโจทก์ค้ำมนุษย์ ละเมิดสิทธิมนุษยชนและกระทำผิดกฎหมายอันเป็นการ
หมิ่นประมาทโจทก์ทำนองเดียวกับบทความตามเอกสารหมายเลข ๒ ซึ่งโจทก์เห็นว่าเป็น
การหมิ่นประมาทโจทก์นั้น ล้วนเป็นข้อเท็จจริงที่ระบุไว้ในทำนองว่าโจทก์มีการ
ค้ำมนุษย์ ละเมิดสิทธิมนุษยชนและประพฤติดุร้ายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ซึ่งการกระทำเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนนั้นเป็นการกระทำที่เป็น
การละเมิดต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ทั้งในช่วงขณะเกิดเหตุและในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้มีบทบัญญัติรับรองสิทธิ
ดังกล่าวไว้ รวมทั้งการละเมิดสิทธิแรงงานอันเป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับกฎหมาย
คุ้มครองแรงงานและอาจเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ซึ่งประชาชนหรือ

/ผู้มีส่วน



○ (๓๑ พ.)



- ๕๑ -

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่พบเห็นการกระทำดังกล่าวย่อมมีสิทธิเปิดเผยเพื่อให้สาธารณชนทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวได้ แม้ในข้อนี้โจทก์จะมีนายคชินทร์ คงนิยวนิช และนางพรเพ็ญ ชาวไร่ปาน พนักงานบัญชีของโจทก์มาเบิกความเป็นพยานในทำนองปฏิเสธว่า โจทก์มิได้มีพฤติกรรมดังที่จำเลยกล่าวอ้างก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่ว่าโจทก์ประกอบกิจการในรูปบริษัทจำกัด โจทก์ย่อมต้องมีการจัดทำเอกสาร หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างทั้งหมดของโจทก์ รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับหลักฐานการแสดงตัวของลูกจ้างของโจทก์แต่ละคนไว้ เช่น ใบรับสมัครงานหรือสัญญาจ้างแรงงาน และเอกสารประกอบใบรับสมัครงาน เช่น บัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้าง หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตให้ทำงานของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเป็นแรงงานต่างชาติ หลักฐานการขึ้นทะเบียนขออนุญาตใช้แรงงานต่างชาติรวมทั้งหลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง เงินโบนัส เงินที่จ่ายเป็นค่าสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง และหลักฐานการส่งเงินประกันสังคมของลูกจ้างแต่ละรายมาเป็นพยานหลักฐาน แต่โจทก์กลับมิได้นำพยานหลักฐานดังกล่าวมาสืบประกอบกับคำเบิกความของนายคชินทร์และนางพรเพ็ญเพื่อแสดงให้เห็นว่าโจทก์มิได้มีพฤติกรรมดังที่ระบุไว้ในเอกสารหมาย จ.๒ และ จ.๓ แต่ประการใด พยานหลักฐานของโจทก์จึงมี

/ลักษณะเป็น



○ (๓๑ พ.)



- ๕๒ -

ลักษณะเป็นเพียงคำเบิกความลอย ๆ ของนายคชินทร์และนางพรเพ็ญเท่านั้น ส่วนที่
นายสุกิจ ครุฑคง นักวิชาการแรงงานชำนาญการซึ่งเคยทำงานอยู่ที่สำนักงานสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมาเบิกความเป็นพยานโจทก์ว่า ในช่วง
ต้นปี ๒๕๕๖ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางให้พยานตรวจสอบ
ข้อเท็จจริงตามข่าวที่ว่าบริษัทโจทก์ละเมิดสิทธิแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จึงจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบที่บริษัทโจทก์
๔ ครั้ง พยานเข้าร่วมตรวจสอบด้วยในการตรวจครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
และครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖ และทราบจากการอ่านรายงานของ
เจ้าหน้าที่ที่เข้าไปตรวจในครั้งแรกว่าไม่พบว่ามีส่วนที่จะต้องดำเนินคดีแก่โจทก์ และใน
การตรวจบริษัทโจทก์ครั้งที่ ๔ มีการสัมภาษณ์พนักงานพม่าในบริษัทโจทก์ ๓ คน
และจัดทำบันทึกการสัมภาษณ์ไว้ตามบันทึกคำให้การเอกสารหมายเลข ล. ๔ แผ่นที่ ๑๑
ซึ่งไม่ปรากฏว่าคนงานทั้งสามคนกล่าวหาว่าโจทก์กระทำผิดกฎหมายแต่อย่างใด
และพยานทราบว่าเคยมีการตรวจบริษัทโจทก์ตั้งแต่ช่วงก่อนปี ๒๕๕๖ ก็ไม่พบว่ามี
จ้างแรงงานเด็กผิดกฎหมาย กับมีนางภานันท์ ภาณุทัต ซึ่งเคยทำงานในตำแหน่ง

/ประกันสังคม



○ (๓๑ พ.)



- ๕๓ -

ประกันสังคมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เบิกความเป็นพยานว่า ในระหว่างที่พยานรับราชการ
ในตำแหน่งประกันสังคมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โจทก์ไม่เคยถูกร้องเรียนหรือกล่าวหา
ว่ากระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องประกันสังคม และมีนายอึ้ง เนียง คนงานในบริษัทโจทก์
และเคยถูกจำเลยสัมภาษณ์เบิกความเป็นพยานว่า ก่อนหน้านี้ประมาณ ๑ ถึง ๒ ปี
จำเลยพาพยานและคนงานของโจทก์อีก ๔ คน ไปเที่ยวที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
แล้วสอบถามพยานว่าที่บริษัทโจทก์มีบุคคลอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานหรือไม่ พยานตอบว่า
ไม่มี จำเลยยังสอบถามถึงเรื่องค่าจ้าง ประกันสังคม การดูแลกรณีเจ็บป่วย การทำร้าย
ร่างกายในบริษัท การรับคนงานต่างชาติ ซึ่งขณะนั้นพยานตอบว่าได้รับค่าจ้าง ๒๔๐ บาท
ต่อวัน และแรงงานต้องจ่ายค่าประกันสังคมเอง หากคนงานเจ็บป่วยโจทก์จะช่วยเหลือ
ไม่มีการทำร้ายร่างกายในโรงงาน หากแรงงานต่างชาติคนใดไม่มีเอกสารการเข้าประเทศ
และใบอนุญาตให้ทำงาน โจทก์จะไม่รับเข้าทำงาน หลังจากนั้นจำเลยให้พยานลงลายมือชื่อ
ในกระดาษและแจกเงินให้พยานกับคนงานที่ไปด้วยกันคนละ ๓๐๐ บาท อันเป็น
คำเบิกความไปในทำนองว่า ข้อความที่จำเลยสัมภาษณ์คนงานนั้นไม่เป็นความจริงก็ตาม
แต่ข้อเท็จจริงก็ได้ความว่าการไปตรวจของทางราชการดังกล่าวมีลักษณะเป็นการไปตรวจ

/อย่างเป็น





- ๕๔ -

อย่างเป็นทางการ มิได้ไปในลักษณะของการสืบสวนหาข้อเท็จจริง โจทก์ซึ่งเป็นโรงงาน
ที่ถูกตรวจยอมไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานหรือให้ข้อมูลที่เป็นผลร้ายแก่โจทก์เองแก่
เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยไม่จำเป็น จึงเป็นการยากที่จะได้หลักฐานหรือเข้าถึงข้อเท็จจริง
ในการที่โจทก์ปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติดังตามความเป็นจริงได้ อีกทั้งคำเบิกความของ
นายสุกิจ นางภานันท์และนายอึ้ง เนียงยังมีข้อขัดแย้งกับพยานเอกสารที่จัดทำโดย
เจ้าพนักงานผู้ตรวจโรงงานของโจทก์เอง กล่าวคือ บันทึกคำให้การของนายสุกิจ
โกยวาณิช ผู้จัดการโรงงานของโจทก์ในขณะนั้นตามบันทึกคำให้การเอกสารหมายเลข
ล.๑ โดยนายสุกิจ โกยวาณิช ได้ให้ข้อเท็จจริงในฐานะตัวแทนของบริษัทโจทก์ต่อหน้า
เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๖ ว่า ณ วันดังกล่าวโจทก์
มีลูกจ้าง ๘๕๔ คน เป็นแรงงานต่างชาติ ๖๑๑ คน โดยเอกสารดังกล่าวระบุว่าลูกจ้าง
ที่เป็นแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงานถูกต้องได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนทุกคน
แต่กลับปรากฏตามเอกสารหมายเลข ล.๔๑ ซึ่งเป็นแบบแสดงการส่งเงินสมทบของโจทก์
สำหรับค่าจ้างเดือนกันยายน ๒๕๕๕ ว่าโจทก์มีจำนวนผู้ประกันตนส่งเงินสมทบเพียง
๔๐๗ คน เดือนตุลาคม ๒๕๕๕ มีจำนวนผู้ประกันตนส่งเงินสมทบ ๔๒๖ คน และเดือน



/พฤศจิกายน

○ (๓๑ พ.)



- ๕๕ -

พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีผู้ประกันตนส่งเงินสมทบ ๔๘๙ คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าลูกจ้างของโจทก์ ที่มีถึง ๘๕๔ คน แต่กลับมีการส่งเงินสมทบไม่ถึงครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดของลูกจ้าง ในโรงงานของโจทก์ เมื่อพิจารณาประกอบกับหมายเหตุท้ายบันทึกคำให้การเอกสารหมายเลข ๑ ที่ระบุว่า ลูกจ้างจ่ายค่าทำพาสปอร์ตให้แก่โจทก์ครบถ้วนแล้ว คงเหลือลูกจ้างที่กำลังดำเนินการผลักดันทำเอ็มโอยู (MOU = Memorandum of Understanding) ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายดังกล่าวเอง โดยมีการขีดฆ่าคำว่า “ประมาณ ๒๐๐ คน” ออก ซึ่งจำนวนแรงงานต่างชาติที่มีการขีดฆ่าออกนั้นสอดคล้องกับจำนวนลูกจ้างที่โจทก์มิได้ส่งเงินสมทบสำหรับผู้ประกันตน แสดงให้เห็นว่าโรงงานของโจทก์มีแรงงานต่างชาติที่ทำงานโดยไม่มีหนังสือเดินทาง ไม่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงาน หรือยังไม่ผ่านขั้นตอนของการขออนุญาตทำงานโดยถูกต้องกฎหมาย (ยังไม่ได้ทำตามขั้นตอนตามเอ็มโอยู) อยู่ประมาณ ๒๐๐ คน อันถือว่าเป็นการจ้างแรงงานโดยผิดกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นว่า ยังมีลูกจ้างของโจทก์ที่ไม่ได้รับบัตรประกันสังคมหรือบัตรประกันสุขภาพจริง นอกจากนี้ ยังปรากฏตามบันทึกคำให้การเอกสารหมายเลข ๑ ข้อ ๒๐ ที่ระบุว่า กรณีโจทก์ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำและโจทก์ให้ลูกจ้างกลับก่อนเวลาเลิกงานตามปกติ โจทก์ยอมรับว่าไม่ได้

/จ่ายค่าจ้าง



○ (๓๑ พ.)



- ๕๖ -

จ่ายค่าจ้างให้ โดยจ่ายให้เฉพาะจำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริง อันเป็นการจ่ายค่าจ้างผิดไปจากที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดที่ต้องจ่ายค่าจ้างในอัตรา ๑ วันทำงาน และในข้อ ๖ ของบันทึกดังกล่าวที่ระบุว่า ไม่มีการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด แต่ที่ผ่านมาเคยมีกรณีที่โจทก์เลื่อนวันหยุด โดยลูกจ้างทำงานในวันหยุดแล้วไปหยุดในวันอื่นแทน ซึ่งกรณีดังกล่าวเท่ากับเป็นการหลีกเลี่ยงกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดโดยไม่มีเหตุที่เป็นข้อยกเว้นตามกฎหมาย ทำให้ลูกจ้างไม่มีวันหยุดที่แน่นอนและอาจมีวันหยุดที่มีระยะห่างกันเกิน ๖ วันต่อสัปดาห์ ซึ่งขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนเรื่องการยึดหนังสือเดินทางของลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างชาตินั้น ปรากฏตามคำให้การของนายสุกิจ โกยวาณิชย์ เอกสารหมายเลข ๔ ข้อ ๙ ว่า “ปัจจุบันบริษัทไม่ได้เก็บพาสปอร์ตของลูกจ้างไว้แต่อย่างใด โดยลูกจ้างแต่ละคนเก็บรักษาไว้เอง” แม้ในข้อนี้จะปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๓๓ และ ๓๔ ว่า ผลการตรวจสอบโดยกระทรวงแรงงานแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบริษัทโจทก์ซึ่งระบุว่าโจทก์ยอมรับว่ามีการเก็บหนังสือเดินทางของคนงานบางส่วนตามการร้องขอของคนงานเพื่อความสะดวกในการติดต่อกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองที่มีการตรวจสอบ

/ทุกสามเดือน



○ (๓๑ พ.)



- ๕๗ -

ทุกสามเดือน โดยคนงานต้องยื่นเอกสารลงลายมือชื่อระบุการร้องขอดังกล่าว คนงาน
ที่ต้องการเก็บหนังสือเดินทางไว้เองก็สามารถทำได้ และในเดือนธันวาคม ๒๕๕๕
โจทก์คืนหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานทั้งหมดให้แก่ผู้เป็นเจ้าของโดยคนงาน
ลงลายมือชื่อรับเอกสารดังกล่าวคืนแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่าก่อนหน้านี้โจทก์เคยเก็บ
หนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้จริง โดยโจทก์เพิ่งจะมีการคืนหนังสือเดินทางให้แก่ลูกจ้าง
ในเดือนธันวาคม ๒๕๕๕ อันเป็นระยะเวลาภายหลังจากที่จำเลยได้สัมภาษณ์แรงงาน
ต่างชาติของโจทก์ไปแล้ว ส่วนที่โจทก์อ้างว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายร้องขอโดยทำหนังสือลง
ลายมือชื่อไว้แต่โจทก์กลับไม่มีเอกสารดังกล่าวมาแสดงเพื่อหักล้างข้อกล่าวอ้างตาม
หนังสือเอกสารหมายเลข ๖.๒ และ ๖.๓ แต่ประการใด และในส่วนของการหักเงินค่าจ้าง
ของลูกจ้างนั้น ก็ปรากฏตามบันทึกคำให้การของนายสุกิจ โกยวาณิชย์ ต่อไปว่า โจทก์มี
การหักค่าจ้างเป็นค่าใช้จ่าย คือ เมื่อแรกเข้าทำงานลูกจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงิน
ค่าเสื้อตัวละ ๑๕๘ บาท ค่าหมวกใบละ ๗๕ บาท เน็คคลุมผมชิ้นละ ๒๒ บาท
ส่วนผ้าปิดปาก ถุงมือ ปลอกแขน เอี๊ยม เอี๊ยปลีก และหน้ากากนั้น โจทก์จัดให้แก่ลูกจ้าง
โดยลูกจ้างให้หักจากเงินค่าจ้าง ซึ่งก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์มีบันทึกเป็นความยินยอมของ

/ลูกจ้าง



○ (๓๑ พ.)



- ๕๘ -

ลูกจ้างเป็นหนังสือเป็นหลักฐานแต่ประการใด นอกจากนี้ ตามบันทึกคำให้การของ นายสุกิจ โกยวาณิชย์ เอกสารหมาย ล. ๑ ยังระบุว่า มีลูกจ้างของโจทก์ที่ทำงานล่วงเวลา เกิน ๓๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยอ้างว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างที่เป็นผู้ช่วยช่างต้องรอให้ฝ่ายผลิต หยุดกระบวนการผลิตก่อนจึงจะเข้าตรวจเครื่องจักรและโจทก์ได้จ่ายเงินค่าล่วงเวลา ในระหว่างที่ลูกจ้างส่วนนี้รอให้ฝ่ายผลิตหยุดกระบวนการผลิตด้วย ซึ่งบันทึกดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างของโจทก์บางส่วนทำงานล่วงเวลาเกินกว่า ๓๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนเรื่องที่ลูกจ้างของโจทก์บางส่วนไม่ได้รับบัตร ประกันสังคมนั้น ปรากฏตามบันทึกคำให้การของนายสุกิจ โกยวาณิชย์ เอกสารหมาย ล.๑ ว่า กรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โจทก์จ่ายค่าจ้างให้ ๓ วัน ถึงแม้ ลูกจ้างจะได้รับค่าทดแทนการขาดรายได้จากประกันสังคมและกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน โจทก์ก็จ่ายให้ตามจำนวนวันที่หยุดงาน แต่ไม่เกิน ๓ วัน โดยไม่มีการหักจากวันลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานนั้น ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน เพียงแต่การลาป่วยเกิน ๓ วันทำการขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์

/แผนปัจจุบัน



○ (๓๑ พ.)



- ๕๙ -

แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือสถานพยาบาลของทางราชการเท่านั้นซึ่งการปฏิบัติของโจทก์ จึงไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และยังปรากฏตามบันทึกดังกล่าวต่อไปว่า ที่ผ่านมากรณีที่ลูกจ้างลาคลอด โจทก์จ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดให้ ๔๕ วัน แต่สำหรับ ลูกจ้างต่างชาติยังไม่มีลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ แต่หากลูกจ้างดังกล่าวลาคลอดโจทก์ก็จ่ายค่าจ้าง ให้เช่นเดียวกับลูกจ้างชาวไทย และในส่วนของ การจัดให้มีห้องน้ำสำหรับลูกจ้างของ โจทก์นั้นก็ปรากฏตามบันทึกคำให้การของนายสุกิจ โกยวาณิชย์ ว่า โจทก์มีห้องน้ำชาย ๘ ห้อง ห้องน้ำหญิง ๑๕ ห้อง โกปัสสาวะ ๖ โถ โดยโจทก์จะดำเนินการให้มีไม่น้อยกว่า ที่กฎหมายกำหนดภายใน ๑ เดือน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโจทก์จัดสวัสดิการในเรื่องห้องน้ำ และน้ำดื่มไม่เพียงพอแก่จำนวนลูกจ้างจริงซึ่งการจัดสวัสดิการในเรื่องห้องน้ำหรือน้ำดื่ม ไม่เพียงพอก็เป็นสาเหตุให้ลูกจ้างต้องรอการใช้ห้องน้ำหรือน้ำดื่มเป็นเวลานานซึ่งอาจ เป็นเหตุให้ถูกโจทก์หักค่าจ้างได้อีกด้วย จากข้อเท็จจริงตามพยานเอกสารดังกล่าวมา ช่างต้นแสดงให้เห็นว่า แม้ภายหลังจากที่จำเลยสัมภาษณ์ลูกจ้างของโจทก์ไปตั้งแต่ช่วง เดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ และโจทก์ถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของ กระทรวงแรงงานอีกหลายครั้ง โจทก์ก็ยังปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

/ในบางส่วน



○ (๓๑ พ.)



- ๖๐ -

ในบางส่วนอยู่ ซึ่งในข้อเท็จจริงดังกล่าวนายสุกิจ ครุฑคง ก็เบิกความตอบทนายจำเลย
ถามค้านว่า การให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาเกิน ๓๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การที่โจทก์หัก
ค่าจ้างจากกรณีที่ลูกจ้างเข้าห้องน้ำเกินเวลาที่โจทก์กำหนด รวมทั้งการหักค่าใช้จ่าย
ในการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้แก่รายจ้าง การหักค่ารถประจำทางจากค่าจ้าง
โดยลูกจ้างไม่ยินยอมนั้นเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมายแรงงานจริง กรณีจึงมิได้เป็นไป
ดังที่นายนายสุกิจ ครุฑคง เบิกความว่าโจทก์มิได้ปฏิบัติผิดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ส่วนการที่นายสุกิจ ครุฑคง เบิกความว่าได้สัมภาษณ์แรงงานชาวพม่าและทำบันทึก
คำให้การไว้นั้นก็เป็นการจัดทำบันทึกคำให้การที่โรงงานของโจทก์ ซึ่งการให้สัมภาษณ์
ดังกล่าวย่อมอยู่ในความรู้เห็นของนายจ้างซึ่งลูกจ้างผู้ที่ให้สัมภาษณ์ย่อมไม่อาจให้การ
ไปในทางที่เป็นผลร้ายแก่โจทก์ผู้เป็นนายจ้างได้เพราะทำให้เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง
คำเบิกความของลูกจ้างโจทก์ดังกล่าวจึงมีน้ำหนักน้อย ส่วนการที่โจทก์ไม่เคยถูกร้องเรียน
เรื่องประกันสังคมตามที่นางภานันท์เบิกความนั้นก็มิได้หมายความว่าโจทก์ปฏิบัติต่อ
ลูกจ้างในเรื่องสวัสดิการแรงงานอย่างถูกต้องเสมอไป ดังจะเห็นได้จากข้อเท็จจริงที่
ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกคำให้การของนายสุกิจ โกยวาณิชย์ ที่ให้การไว้

/เมื่อวันที่



○ (๓๑ พ.)



- ๖๑ -

เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ตามเอกสารหมายเลข ๔ ซึ่งระบุว่าเป็นรายการ
ค่าแรงงานพม่า ระหว่างวันที่ ๑๖ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ ก็ไม่ได้มีการหักเงิน
ประกันสังคมของลูกจ้างที่เป็นแรงงานชาวพม่าไว้หลายราย ส่วนพยานโจทก์ปากนายอัง
เนียน นั้น ในขณะที่เบิกความนายอัง เนียง ก็ยังเป็นลูกจ้างโจทก์ นายอัง เนียง จึงมิได้อยู่
ในสถานะที่เป็นพยานคนกลางเพราะโจทก์ยังมีสิทธิให้คุณหรือให้โทษต่อนายอัง เนียง ได้
ดังนั้น นายอัง เนียงย่อมไม่อาจเบิกความไปในทางที่เป็นผลร้ายต่อโจทก์ได้ จึงต้องรับฟัง
คำเบิกความด้วยความระมัดระวัง ซึ่งเมื่อพิจารณาคำเบิกความของนายอัง เนียงที่เบิกความว่า
โจทก์ไม่มีลูกจ้างอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี และที่ว่าโจทก์ไม่รับแรงงานต่างชาติที่ไม่มีเอกสาร
การเข้าประเทศและใบอนุญาตทำงานให้เข้าทำงานกับโจทก์นั้น ก็ขัดกับคำให้การของ
นายสุกิจ โกยวาณิชย์ ตามบันทึกคำให้การเอกสารหมายเลข ๑ และ ๔ อีกด้วย
คำเบิกความของนายอัง เนียง จึงไม่อาจรับฟังเป็นความจริงได้เช่นเดียวกัน ส่วนที่โจทก์
แก้อุทธรณ์ในทำนองว่าฝ่ายจำเลยมิได้นำเอกสารหมายเลข ๑ ถึง ๔ ๒๙ ๓๐ ๓๓
๓๔ และ ๔๑ มาใช้ถามค้านพยานโจทก์ที่มาเบิกความจึงต้องห้ามมิให้รับฟังเอกสาร
ดังกล่าวตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๘๙ ประกอบ

/ประมวล



○ (๓๑ พ.)



- ๖๒ -

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๑๕ นั้น เห็นว่า ในคดีอาญา จำเลยมีอำนาจนำพยานเข้าสืบพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของจำเลยได้โดยไม่ต้องชักค้ำพยานโจทก์ในข้อเท็จจริงที่จำเลยจะนำสืบพยานต่อไปได้ มิได้อยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๘๙ ที่จะต้องถามค้ำพยานโจทก์ไว้ก่อนแต่ประการใด ดังนั้น ที่โจทก์นำสืบพยานหลักฐานอ้างว่าโจทก์มิได้มีพฤติกรรมดังที่ปรากฏในเอกสารหมาย จ.๒ และ จ.๓ จึงไม่อาจรับฟังได้ ซึ่งในข้อเท็จจริงนี้จำเลยนำสืบต่อผู้ว่า เมื่อจำเลยได้รับการว่าจ้างให้ทำวิจัยเกี่ยวกับคนงานต่างชาติในบริษัทโจทก์ โดยองค์กรฟินนัวทซ์เป็นผู้กำหนดหัวข้อให้สัมภาษณ์ จำเลยประสานงานกับทีมงานชาวพม่า ๓ คน คือ นายชิน เฮ นายโอ จอ และนายโค ซอ เพื่อสัมภาษณ์คนงาน และในวันที่ ๑๑ และ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จำเลยได้สัมภาษณ์คนงานรวม ๑๔ คน แต่จัดทำบันทึกไว้ ๑๒ คน โดยบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ลงแผ่นซีดีและจดบันทึกไว้แล้วให้คนงานลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน ซึ่งในการแสดงตัวของคนงานนั้นบางคนไม่ยอมแสดงตน บางคนไม่ได้นำบัตรประจำตัวพนักงานมาด้วยเนื่องจากมีการสื่อสารคลาดเคลื่อน ซึ่งจำเลยได้ถ่ายภาพบัตรประจำตัวพนักงานและสลิบเงินเดือนไว้ตามเอกสารหมาย ล.๒๐ และ ล. ๒๑

/ส่วนคนงาน



○ (๓๑ พ.)



- ๒๓ -

ส่วนคนงานที่ไม่ได้นำบัตรประจำตัวมาจำเลยก็จัดให้ชี้ภาพโรงงานของโจทก์เพื่อยืนยันตามเอกสารโฆษณาของโจทก์เอกสารหมายเลข ๒๒ ส่วนภาพถ่ายการสัมภาษณ์แรงงานบางส่วนปรากฏตามภาพถ่ายหมายเลข ๒๓ จากการสัมภาษณ์จำเลยได้ข้อมูลว่า คนงานทุกคนที่ให้สัมภาษณ์เข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย โดยการลักลอบเข้ามาหรืออาจเป็นการค้ามนุษย์เพราะการเข้ามาทำงานกับโจทก์ส่วนใหญ่จะผ่านทางนายหน้าซึ่งคนงานบางคนไม่ทราบว่าต้องไปทำงานที่บริษัทโจทก์ คนงานที่ให้สัมภาษณ์มีหนังสือเดินทางติดตัวมา ๒ ถึง ๓ คน อีก ๔ ถึง ๕ คน ความจริงมีหนังสือเดินทางแต่ถูกบริษัทโจทก์ยึดไว้ ส่วนคนงานที่เหลือไม่มีเอกสารอย่างใบอนุญาตให้ทำงาน หรือบางคนก็อ้างว่าไม่ทราบว่ามีหรือไม่ ส่วนเรื่องการใช้แรงงานเด็กนั้น จำเลยสังเกตว่าแรงงานที่ให้สัมภาษณ์ลักษณะที่ยังเป็นเด็กโดยแรงงานดังกล่าวอ้างว่าอายุ ๑๕ ปี อ้างว่าทำงานอยู่กับโจทก์มานาน ๒ ปี โดยไม่มีเอกสารประจำตัว และจากการสัมภาษณ์คนงานทราบว่าโจทก์มีแรงงานประมาณ ๘๐๐ คน เป็นคนงานจากประเทศเมียนมาร์ ๕๐๐ คน โดยคนงานจากประเทศเมียนมาร์ประมาณ ๒๐๐ คน ไม่มีเอกสารประจำตัวใด ๆ เลย ในการจ่ายค่าจ้างคนงานอ้างว่า มีการจ่ายค่าจ้างแรงงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานะคนงานแต่ละคน

/ว่ามีใบอนุญาต



○ (๓๑ พ.)



- ๖๔ -

ว่ามีใบอนุญาตประจำตัวอย่างไร แต่ไม่มีใครได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ๒๔๐ บาท เช่น คนงานที่เป็นหัวหน้าได้รับค่าแรงวันละ ๒๓๐ บาท คนงานที่มีเอกสารครบถ้วนได้รับวันละ ๒๒๐ บาท คนงานที่ไม่มีเอกสารใด ๆ เลยได้วันละ ๒๐๐ บาท ส่วนค่าล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนดไว้ชั่วโมงละ ๔๕ บาท แต่จะได้รับอัตราชั่วโมงละ ๓๐ ถึง ๓๕ บาท และทำงานในวันอาทิตย์จะไม่ได้รับค่าจ้าง ๒ เท่าและไม่มีวันหยุดประจำปี ทั้งโบนัสไม่ได้รับ ส่วนการทำหนังสือเดินทางต้องเสียค่าทำหนังสือเดินทาง ๕,๐๐๐ ถึง ๖,๐๐๐ บาท โดยบริษัทโจทก์จ่ายโดยตรงให้ก่อนแล้วจึงหักเงินภายหลัง ซึ่งค่าใช้จ่ายในการทำหนังสือเดินทางที่แท้จริงมีเพียง ๗๐๐ ถึง ๘๐๐ บาท และเนื่องจากโจทก์จ่ายค่าทำหนังสือเดินทางไปก่อนจึงต้องยึดหนังสือเดินทางไว้แม้คนงานจ่ายเงินครบแล้วโจทก์ก็ไม่คืนหนังสือเดินทางทำให้ลูกจ้างไม่อาจเปลี่ยนงานได้ มีการหักค่าใช้จ่ายออกจากเงินเดือน คนงานเข้าห้องน้ำนานกว่า ๑๐ นาที หรือง่วงนอนหรือหัวหน้าคนงานไม่ชอบหน้าก็จะถูกหักเงินเดือน ค่าทำหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน ค่าเครื่องแบบ ถุงมือ และผ้ากันเปื้อนก็จะถูกหักจากเงินเดือน หากมีการซื้อสินค้าในร้านค้า ค่าที่พัก ค่าเก็บขยะ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าเดินทางไปโรงงานก็จะถูก

/หักจาก



○ (๓๑ พ.)



- ๖๕ -

หักจากเงินเดือนโดยคนงานไม่ทราบว่าถูกหักเงินเดือนเป็นค่าอะไรบ้าง สลิปเงินเดือน
ทำเป็นภาษาไทย ในการทำงานหากทำงานได้ไม่เต็มเวลาหรือไม่ครบถ้วนจะไม่ได้รับเงิน
เท่าจำนวนที่ทำจริง การทำงานล่วงเวลา หากคนงานเจ็บป่วยและกลับบ้านก่อนขึ้นอยู่
กับหัวหน้าคนงานหากอนุญาตก็จะได้รับค่าล่วงเวลาตามปกติ หากคนงานทำงานครบ
๘ ชั่วโมง แล้วไม่ยอมทำงานล่วงเวลา เมื่อหัวหน้าคนงานไม่ลงชื่ออนุญาตก็จะไม่ได้รับ
ค่าตอบแทนในวันทำงานดังกล่าว และคนงานมักถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาไปจนกว่า
สินค้าจะเสร็จจนถึงเวลา ๒ ถึง ๓ นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้น หากคนงานเพลื่อนอนหลับ
จะถูกหัวหน้าคนงานตีหรือถูกหักเงินเดือน ในเรื่องประกันสังคมคนงานบางคนมีบางคน
ก็ไม่มีซึ่งใจทักจะหักเงินประกันสังคมออกจากเงินเดือนทุก ๒ สัปดาห์ และมีจำนวน
ไม่เท่ากัน คนงานหญิงที่ตั้งครรภ์ก็ถูกบังคับให้ทำงานหากไม่มีประกันสังคมก็ต้องจ่าย
ค่าทำคลอดเอง ห้องน้ำในโรงงานมีไม่เพียงพอและต้องรอคิวเกิน ๑๐ นาที ทำให้ต้อง
ถูกหักเงินเดือน คนงานที่ประสบอุบัติเหตุถูกไฟฟ้าช็อตได้รับค่าตอบแทนเพียง
๒๐,๐๐๐ บาท ซึ่งไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด โดยมีรายละเอียดของการให้สัมภาษณ์
ของแรงงานชาวพม่าดังกล่าวอยู่ในรายงานการวิจัยเอกสารหมายเลข ๒๗ ในเบื้องต้น

/จำเลยเชื่อว่า





- ๖๖ -

จำเลยเชื่อว่าคนงานที่ให้สัมภาษณ์พูดความจริง ซึ่งในข้อเท็จจริงเรื่องการนัดหมายให้
แรงงานชาวพม่าที่เคยทำงานในโรงงานของโจทก์มาสัมภาษณ์นั้น จำเลยมีนายออง จอ
ซึ่งทำงานเป็นเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานต่างชาติจังหวัดสมุทรสาครมาเบิกความเป็น
พยานจำเลยว่า ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๕๕ จำเลยให้พยานไปติดต่อแรงงานที่ทำงาน
อยู่ในโรงงานของโจทก์เพื่อสอบถามและหาข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานที่เดินทางเข้ามา
ทำงานในประเทศไทย พยานได้ติดต่อนายภูชิตหรือเมียน โซ ซึ่งทำงานในโรงงานของ
โจทก์มาพูดคุยและนายภูชิตรับว่าจะเป็นผู้รวบรวมแรงงานต่างชาติ ๑๒ คน มาให้
ต่อมาวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ นายโอซอไปรับชายชาวพม่า ๖ คน มาพบจำเลย
ในวันรุ่งขึ้นนายภูชิตนำแรงงานต่างชาติมาให้จำเลยสัมภาษณ์เป็นชาย ๑๐ คน หญิง ๒ คน
โดยหญิงคนแรกอายุประมาณ ๑๕ ปี ส่วนอีกคนหนึ่งอายุประมาณ ๒๐ ปี และตั้งครรภ์
มีนายภูชิตและนายออง ใน เป็นล่าม และพยานเป็นผู้จัดทำรายชื่อของแรงงานที่มาพบ
จำเลยตามเอกสารหมายเลข ๒๖ แล้วให้แรงงานลงชื่อไว้ โดยมีการถ่ายภาพหลักฐาน
บัตรประจำตัวลูกจ้างของโจทก์และสลิปเงินเดือนระบุชื่อบริษัทโจทก์และหลักฐานการจ่าย
ค่าจ้างตามเอกสารหมายเลข ๒๐ และ ๒๑ อันเป็นข้อเท็จจริงที่สอดคล้องกับคำเบิกความ

/ของจำเลย



○ (๓๑ พ.)



- ๖๗ -

ของจำเลยที่ยืนยันว่ามีการสัมภาษณ์แรงงานชาวพม่าไว้ ๑๒ คน จริง ซึ่งพยานโจทก์ปากนายอึ้ง เนียง ก็เบิกความเท็จสมพยานจำเลยว่าการสัมภาษณ์แรงงานชาวพม่าโดยจำเลยจริงตามที่จำเลยและนายออง จอ เบิกความ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่ยืนยันให้เห็นว่าจำเลยได้สัมภาษณ์แรงงานต่างชาติที่ทำงานในโรงงานของโจทก์จริง ข้อเท็จจริงจึงรับฟังได้ว่าจำเลยได้สัมภาษณ์แรงงานชาวพม่าที่เคยทำงานในโรงงานของโจทก์ในช่วงวันที่ ๑๐ และ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จริง ส่วนข้อเท็จจริงอันเป็นข้อมูลที่แรงงานชาวพม่าให้สัมภาษณ์แก่จำเลยนั้น แม้จำเลยจะไม่สามารถนำตัวลูกจ้างของโจทก์ที่จำเลยเคยสัมภาษณ์ไว้มาเบิกความเป็นพยานได้ เนื่องจากแรงงานดังกล่าวบางส่วนกลับประเทศเมียนมาร์ไปแล้ว หรือไปทำงานที่อื่นหรือเกรงว่าจะผิดคำสั่งabanไว้ก็ตาม แต่จำเลยก็มีนายเพชร ไม่มีนามสกุล นายตุน เย และนายออง จี มาเบิกความเป็นพยานสรุปข้อเท็จจริงได้ทำนองเดียวกับที่แรงงานชาวพม่าให้สัมภาษณ์แก่จำเลยไว้สรุปข้อเท็จจริงได้ว่าโจทก์รับแรงงานชาวพม่าไว้โดยแรงงานดังกล่าวไม่มีหนังสือเดินทาง ไม่ได้รับใบอนุญาตให้ทำงาน ไม่มีประกันสังคม โจทก์ว่าจ้างแรงงานเด็กซึ่งมิได้จดทะเบียนประมาณ ๒๐ ถึง ๓๐ คน น้องภรรยานายออง จี ๓ คน ที่ทำงานอยู่ในโรงงานโจทก์ก็มีอายุเพียง ๑๔,

/๑๕ และ





(๓๑ พ.)



- ๖๘ -

๑๕ และ ๑๗ ปี หากมีเจ้าหน้าที่ของรัฐไปตรวจโรงงาน โจทก์ก็จะให้แรงงานเด็กและ
แรงงานต่างชาติที่ไม่มีหนังสือเดินทางไปหลบด้านหลังโรงงาน โดยมีผู้แจ้งให้ทราบ
ล่วงหน้า และแรงงานต่างชาติดังได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ต้องเสียค่าใช้จ่าย
ในการทำหนังสือเดินทางสูงกว่าความเป็นจริง มีการยึดหนังสือเดินทางของลูกจ้างโดย
ลูกจ้างมิได้ยินยอม หากจะขอหนังสือเดินทางต้องวางเงินมัดจำ ๕๐๐ บาท และมีการ
หักเงินเดือนของลูกจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอม หากวันใดไม่มีงานคนงานก็ไม่ได้รับ
ค่าแรงหรือหากจ่ายก็จะจ่ายตามชั่วโมงทำงาน มีการบังคับให้ทำงานเกินเวลาจนกว่า
สินค้าจะเสร็จ ลูกจ้างบางคนทำงานล่วงเวลาถึง ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยได้รับค่า
ทำงานล่วงเวลาชั่วโมงละ ๓๖ บาท ซึ่งต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด
คนงานบางส่วนไม่มีประกันสังคม ค่าทำบัตรประกันสังคมก็ถูกหักออกจากเงินเดือน
โดยมีจำนวนแตกต่างกัน คนงานเจ็บป่วยจากสารเคมีที่ใช้ในโรงงาน คนงานที่ได้รับ
บาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายก็มิได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด ไม่มีการให้
ความรู้แก่แรงงานเกี่ยวกับสิทธิประกันสังคมของตนเอง หัวหน้าคนงานชาวพม่าและ
ชาวไทยได้รับการปฏิบัติ ดุแลไม่เท่ากัน โจทก์มีห้องน้ำไม่เพียงพอแก่จำนวนคนงาน

/หากคนงาน



○ (๓๑ พ.)



- ๖๙ -

หากคนงานเข้าห้องน้ำเกินเวลาจะถูกหักเงินค่าจ้างเท่ากับค่าล่วงเวลา ๓๐ นาที
ซึ่งคำเบิกความของพยานจำเลยทั้งสามปากต่างกล่าวต่างเบิกความถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเข้าทำงานกับโจทก์ สภาพการทำงานในโรงงานสับปะรดของโจทก์ได้โดยละเอียด
ยากแก่การปั้นแต่งขึ้นมาเองได้ อันเป็นข้อเท็จจริงที่สอดคล้องตรงกับคำให้สัมภาษณ์
ของแรงงานชาวพม่าที่ให้สัมภาษณ์แก่จำเลยไว้ตามรายงานการวิจัยเอกสารหมายเลข ๒๗
และเจือสมกับข้อเท็จจริงบางส่วนตามบันทึกคำให้การของนายสุกิจ โกยวานิชย์
เอกสารหมายเลข ๑ และ ๔ ซึ่งพยานจำเลยทั้งสามปากต่างกล่าวนั้นนอกจากโจทก์จะ
มิได้ถามค้านหรือนำสืบพยานหลักฐานหักล้างให้เห็นว่าบุคคลทั้งสามมิได้เคยเป็นลูกจ้าง
ของโจทก์แล้ว ข้อเท็จจริงยังปรากฏตามสำเนาบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าวของ
นายเพชรเอกสารหมายเลข ๗๘ หนังสือเดินทางและใบอนุญาตให้ทำงานของนายทุน เย
เอกสารหมายเลข ๘๑ และ ๘๒ และบัตรพนักงานของนายออง จี ตามเอกสารหมายเลข
๘๓ ระบุว่าบุคคลทั้งสามเป็นพนักงานของโจทก์มาก่อนจริง โดยโจทก์มิได้โต้แย้งถึง
ความถูกต้องแท้จริงของเอกสารดังกล่าว นอกจากนี้ข้อเท็จจริงยังได้ความว่า นายเพชร
นายทุน เย และนายออง จี มิได้ทำงานให้แก่โจทก์หรือมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องทำงาน

/ให้แก่จำเลย





(๓๑ พ.)



- ๗๐ -

ให้แก่จำเลย จึงถือว่านายเพชร นายตุน เย และนายออง จี มิได้มีส่วนได้เสียในคดีจึง
ถือเป็นพยานคนกลาง คำเบิกความจึงมีน้ำหนักให้รับฟัง ดังนั้น แม้ในชั้นพิจารณาจำเลย
จะมีได้นำเทปบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ของแรงงานชาวพม่าทั้ง ๑๒ คน มาแสดง
แต่พยานหลักฐานที่จำเลยนำสืบมานั้นก็มีเหตุผลเพียงพอให้รับฟังได้แล้วว่าโจทก์ปฏิบัติ
ต่อแรงงานชาวต่างชาติโดยไม่ถูกต้องจริงตามที่ปรากฏในรายงานการวิจัยเอกสารหมาย
ล.๒๗ ซึ่งข้อเท็จจริงได้ความตามคำเบิกความของจำเลยต่อไปว่า หลังจากนั้น จำเลยได้
จัดทำรายงานเสนอไปยังองค์กรพินน่วทซ์ โดยรายงานส่วนแรกเป็นบริบทในกฎหมาย
ของประเทศไทย ส่วนที่ ๒ เป็นรายงานการศึกษาจากคนงาน ๓๒ คน จาก ๓ โรงงาน
ซึ่งเป็นโรงงานปลาทูน่า ๒ โรงงาน และโจทก์ ๑ โรงงาน ส่วนที่ ๓ เป็นการสรุปและ
การโต้ตอบของโรงงาน โดยในส่วนของโรงงานปลาทูน่า ๒ โรงงานมีการโต้ตอบ
โดยเชิญจำเลยไปเยี่ยมชมโรงงานและมีการสนทนาระหว่างจำเลยกับองค์กรพินน่วทซ์
และโรงงานปลาทูน่าทั้งสองโรงงานอยู่นาน ๑ เดือน ส่วนโจทก์นั้นจำเลยพยายามติดต่อ
กับโจทก์ทั้งทางอีเมล โทรศัพท์ และทางโทรสารตามสำเนาอีเมลเอกสารหมาย ล.๕
ถึง ล.๘ แต่โจทก์ไม่ตอบรับ หลังจากนั้นจำเลยจึงส่งรายงานวิจัยดังกล่าวให้แก่องค์กร

/พินน่วทซ์



○ (๓๑ พ.)



- ๗๑ -

พินน่วทซ์ตามเอกสารหมายเลข ๒๗ และจำเลยยังมีนางสาวซอนย่า วาเทียร่า ซึ่งเป็น
ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพินน่วทซ์ในขณะเกิดเหตุมาเบิกความเป็นพยานว่า
เมื่อองค์กรพินน่วทซ์ได้รับรายงานวิจัยจากจำเลยตามเอกสารหมายเลข ๒๗ แล้ว
จึงมีการอ่านและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งและมีการจัดทำสรุปตามเอกสาร
หมายเลข ๒๘ หลังจากนั้นจึงติดต่อกับโจทก์อีกครั้งหนึ่ง ทั้งทางอีเมล โทรสาร โทรศัพท์
และให้จำเลยติดต่อกับโจทก์เพื่อให้โจทก์ชี้แจงข้อเท็จจริงดังกล่าว แต่โจทก์มิได้ตอบกลับ
และไม่ชี้แจง ดังนั้น นายเฮนรี ปูเรีย เจ้าหน้าที่ขององค์กรพินน่วทซ์จึงจัดทำเอกสาร
หมายเลข จ.๒ ส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ตามที่ปรากฏชื่อในเอกสารดังกล่าวผ่านทางอีเมล
ซึ่งหน่วยงานที่องค์กรพินน่วทซ์ส่งอีเมลตามเอกสารหมายเลข จ.๒ ไปให้นั้นเป็นองค์กร
หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ คຸ້ມຄອງและส่งเสริมด้านสิทธิแรงงานโดยตรง
หลังจากนั้นนายเฮนรีจึงนำข้อความดังกล่าวไปลงในเว็บไซต์ขององค์กรพินน่วทซ์
ในเดือนมกราคม ๒๕๕๖ ส่วนในประเทศไทยได้จัดให้มีการแถลงข่าวเมื่อวันที่ ๒๑
มกราคม ๒๕๕๖ โดยมีบทสรุปตามเอกสารหมายเลข จ.๓ เป็นเอกสารสำหรับผู้มาฟังการ
แถลงข่าวรับไปดู โดยจำเลยได้รับมอบหมายให้ร่วมแถลงข่าวเกี่ยวกับข้อมูลที่จำเลยรับมา

/ซึ่งในข้อเท็จจริง



○ (๓๑ พ.)



- ๗๒ -

ซึ่งในข้อเท็จจริงเรื่องที่จำเลยและองค์กรพินนุวทชพยายามติดต่อกับโจทก์เพื่อขอเข้า
เยี่ยมชมโรงงานหรือสนทนากับผู้บริหารโรงงานของโจทก์นั้น แม้โจทก์จะอ้างว่าโจทก์
ไม่เคยได้รับการติดต่อจากจำเลยหรือองค์กรพินนุวทชตามเอกสารหมาย ล.๕ ถึง ล. ๘
ก็ตาม แต่ในข้อนี้นายคชินทร์ก็เบิกความตอบคำถามค้านนายจำเลยไว้ในชั้นไต่สวน
มูลฟ้องโดยยอมรับว่าอีเมลที่ระบุชื่อ marketing@naturalfruit.co.th ที่ปรากฏอยู่ใน
สำเนาเอกสารหมาย ล.๕ และ ล.๘ เป็นที่อยู่อีเมลของฝ่ายการตลาดของโจทก์
ส่วนอีเมลที่ระบุที่อยู่ว่า kachin.k@naturalfruit.co.th ตามเอกสารหมาย ล.๖ นั้น
ที่นายคชินทร์บ้ายเบี่ยงว่าอีเมลดังกล่าวไม่ใช่ที่อยู่อีเมลของนายคชินทร์นั้น แต่นายคชินทร์
ก็เบิกความตอบคำถามค้านนายจำเลยรับว่านายคชินทร์เคยได้รับอีเมลดังกล่าว อีกทั้ง
นายอลงกต วโนทยาโรจน์ ก็ยังเบิกความตอบคำถามค้านนายจำเลยไว้ในชั้นไต่สวน
มูลฟ้องเช่นเดียวกันว่าที่อยู่ kachin.k@naturalfruit.co.th ตามที่ระบุไว้ในเอกสาร
หมาย ล.๖ นั้นเป็นของนายคชินทร์ เมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่ว่านอกจากบริษัทโจทก์
แล้วจำเลยยังส่งอีเมลเกี่ยวกับงานวิจัยไปยังโรงงานปลาทูน่าอีก ๒ โรงงาน ซึ่งโรงงาน
ดังกล่าวก็ได้รับและยังตอบรับให้จำเลยเข้าเยี่ยมชมโรงงานและสนทนากับผู้บริหารของ

/โรงงาน





(๓๑ พ.)



- ๗/๓ -

โรงงานดังกล่าว จึงเชื่อว่าโจทก์เองก็ได้รับการติดต่อจากจำเลยเพื่อขอเข้าชมโรงงาน และสนทนากับผู้บริหารของโจทก์เช่นเดียวกัน เพียงแต่โจทก์เลือกที่จะเพิกเฉยไม่สนใจที่จะร่วมกับจำเลยตรวจสอบข้อเท็จจริงและแก้ปัญหาที่จำเลยทราบจากแรงงานต่างชาติ ที่ทำงานอยู่ในโรงงานของโจทก์มากกว่า และข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นยังแสดงให้เห็นว่าจำเลยและองค์กรพินนอทซ์สนใจที่จะรับฟังข้อเท็จจริงและคำอธิบายจากโจทก์ อันเป็นการรับฟังข้อเท็จจริงรอบด้านด้วยความเป็นธรรมแล้ว ทั้งนี้ข้อเท็จจริงปรากฏตามคำเบิกความของนางสาวซอนย่า ต่อไปว่า สาเหตุที่ว่าจ้างจำเลยทำวิจัยนั้นเนื่องจาก องค์กรพินนอทซ์ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานของโจทก์จากผู้แทนจำหน่ายเครื่องอุปโภค บริโภครายใหญ่ในประเทศฟินแลนด์ชื่อเอสโอเค(SOK) ซึ่งซื้อสินค้าต่อมาจากบริษัทวีไอพี และบริษัทดังกล่าวรับสินค้ามาจากบริษัทในประเทศเนเธอร์แลนด์โดยบริษัทในประเทศ เนเธอร์แลนด์รับสินค้ามาจากบริษัทในประเทศอิสราเอลซึ่งเป็นผู้ซื้อสินค้าของโจทก์ จากตัวแทนของโจทก์ในประเทศไทย องค์กรพินนอทซ์มีจุดประสงค์ให้จำเลยทำวิจัย เนื่องจากต้องการทราบว่าแรงงานภายในโรงงานของโจทก์นั้นมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่ เนื่องจากประเทศฟินแลนด์เน้นเรื่องความปลอดภัยของสินค้าประเภทเครื่องบริโภค

/ผู้บริโภค



○ (๓๑ พ.)



- ๗๔ -

ผู้บริโภคมจำเป็นต้องทราบแหล่งที่มาว่าสินค้านั้นมีที่มาจากแหล่งใดและมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่ ซึ่งจะต้องเป็นตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยมีส่วนสัมพันธ์กับองค์กรบีเอสซีไอ (BSCI = Business Social Compliance Initiative) โดยเป็นองค์กรของบริษัทหลายบริษัทร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลมาตรฐานเกี่ยวกับเส้นทางการผลิตซึ่งเป็นระบบตรวจสอบองค์กรพินนวอท์ห์ จึงถือว่าองค์กรพินนวอท์ห์เป็นตัวแทนของผู้บริโภคในการที่จะเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว เมื่อองค์กรพินนวอท์ห์ได้รับรายงานวิจัยจากจำเลยตามเอกสารหมายเลข ๒๗ ได้อ่านและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้วมีการจัดทำสรุปตามเอกสารหมายเลข ๒๘ หลังจากนั้นจึงติดต่อกับโจทก์อีกครั้งหนึ่งทั้งทางอีเมล แฟกซ์ โทรศัพท์และให้จำเลยติดต่อกับโจทก์เพื่อให้โจทก์ชี้แจงข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้ว แต่โจทก์มิได้ตอบกลับและไม่ชี้แจง กรณีดังกล่าวย่อมถือเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่แสดงให้เห็นว่าโจทก์ปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติที่เป็นลูกจ้างของโจทก์โดยไม่ถูกต้องอันมีลักษณะที่ส่อไปในทางที่เป็นการละเมิดต่อสิทธิของผู้ใช้แรงงานและสิทธิมนุษยชนซึ่งถือว่าเป็นเรื่องร้ายแรงและโจทก์ไม่ยอมรับการตรวจสอบหรือชี้แจงข้อเท็จจริงดังกล่าว ดังนั้น การที่องค์กรพินนวอท์ห์ทราบข้อมูล

/ของโจทก์



○ (๓๑ พ.)



- ๗๕ -

ของโจทก์ที่ปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาตินั้นโดยไม่ถูกต้อง และโจทก์ไม่ให้ความร่วมมือในการ
แสวงหาข้อเท็จจริงและแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การที่องค์กรพินนวอทซ์
นำข้อมูลดังกล่าวออกมาเผยแพร่โดยจัดทำเอกสารหมายเลข ๖ ซึ่งเป็นการสรุปข้อเท็จจริง
ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายงานการวิจัยของจำเลยส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ
ตามที่ปรากฏชื่อในเอกสารหมายเลข ๖ ผ่านทางอีเมล ซึ่งหน่วยงานที่องค์กรพินนวอทซ์
ส่งอีเมลตามเอกสารหมายเลข ๖ ไปให้นั้นเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการ
ตรวจสอบ คัดกรองและส่งเสริมด้านสิทธิแรงงานโดยตรง รวมทั้งจัดให้มีการแถลงข่าว
และจัดทำเอกสารหมายเลข ๓ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับฟังการแถลงข่าวทราบจึงเป็นสิ่งที่
เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและเป็นสิ่งที่ประชาชนทั่วไปรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีสิทธิ
ที่จะกระทำเพื่อเปิดเผยข้อเท็จจริงดังกล่าวอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาดังกล่าวในอนาคตได้
การกระทำขององค์กรพินนวอทซ์จึงถือว่าการแสดงความคิดเห็นหรือข้อความโดย
สุจริต เพื่อความชอบธรรม ป้องกันตนหรือป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามกฎหมาย
และยังเป็นการติชมด้วยความเป็นธรรมซึ่งบุคคลหรือสิ่งใดอันเป็นวิสัยของประชาชน
ย่อมกระทำ ดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๙ (๑) (๓) จึงไม่ถือว่า

/การกระทำ



○ (๓๑ พ.)



- ๗๖ -

การกระทำขององค์กรพินนวาทษ์เป็นความผิด อุทธรณ์ของจำเลยข้อนี้ฟังขึ้น และกรณี
ไม่จำต้องวินิจฉัยต่อไปว่าจำเลยร่วมกับองค์กรพินนวาทษ์กระทำการดังกล่าวหรือไม่
เพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดีเปลี่ยนแปลงไป

ปัญหาที่ต้องวินิจฉัยต่อไปมีว่า จำเลยร่วมกับองค์กรพินนวาทษ์กระทำความผิด
ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือไม่นั้น ในข้อนี้
จำเลยอุทธรณ์ว่า การกระทำของจำเลยไม่เป็นความผิดตามฟ้องเพราะบทบัญญัติของ
พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา
๑๔ (๑) ที่แก้ไขใหม่แล้ว เห็นว่า ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์มีพระราชบัญญัติ
ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศใช้บังคับ
ในวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ซึ่งความในมาตรา ๘ ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว
ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับ
คอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความใหม่แทน ซึ่งมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติ
ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่แก้ไขใหม่บัญญัติว่า
“ผู้ใดกระทำความผิดที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับ

/ไม่เกิน



○ (๓๑ พ.)



- ๗๗ -

ไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (๑) โดยทุจริต หรือโดยหลอกลวง นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่บิดเบือนหรือปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชน อันมิใช่การกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา...” ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายที่แก้ไขใหม่นี้ดังกล่าว ผู้นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่บิดเบือนหรือปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนนั้นจะต้องมีเจตนาพิเศษ คือ โดยทุจริต หรือโดยหลอกลวงด้วย และการกระทำความผิดดังกล่าวยังไม่รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือระบบคอมพิวเตอร์ในการกระทำความผิดฐานหมิ่นประมาทด้วย ซึ่งโจทก์บรรยายฟ้องไว้ในข้อ ๒.๑ ว่า เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๖ เวลากลางวันและกลางคืนต่อเนื่องกัน จำเลยร่วมกับองค์กรพินนวอทซ์ร่วมกันทำรายงานวิจัยที่เป็นภาษาอังกฤษอันเป็นเท็จกล่าวหาจำเลยนำเข้าสู่เว็บไซต์พินนวอทซ์... ซึ่งข้อความดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงจำเลยได้ร่วมกับองค์กรพินนวอทซ์ลงข้อความอันเป็นเท็จดังกล่าวในเว็บไซต์ของพินนวอทซ์เพื่อเผยแพร่ต่อบุคคลที่ ๓ และต่อสื่อมวลชนทั้งหลายซึ่งข้อความดังกล่าวเป็นการหมิ่นประมาทโจทก์และได้นำลงในเว็บไซต์ทำให้โจทก์

/ได้รับความ



○ (๓๑ พ.)



- ๗๘ -

ได้รับความเสียหาย จำเลยจึงมีความผิดฐานร่วมกระทำความผิดกับองค์กรพินนวอท์”
 ซึ่งตามคำบรรยายฟ้องของโจทก์ดังกล่าวเพียงแต่ว่าจำเลยร่วมกับองค์กรพินนวอท์
 นำข้อมูลอันเป็นเท็จเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งข้อความดังกล่าวมีลักษณะเป็นการ
 หมิ่นประมาทโจทก์โดยการโฆษณา ดังนั้น จึงเป็นกรณีที่ตามบทบัญญัติของกฎหมาย
 ที่บัญญัติในภายหลังให้การกระทำตามฟ้องดังกล่าวของโจทก์ไม่เป็นความผิดต่อไป
 ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒ วรรคสอง ที่ศาลชั้นต้นลงโทษจำเลยในข้อหานี้
 มาด้วยนั้น ศาลอุทธรณ์ไม่เห็นพ้องด้วย อุทธรณ์ของจำเลยในข้อนี้ฟังขึ้นเช่นกัน
 และกรณีไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ของจำเลยในข้ออื่นอีกต่อไปเพราะไม่ทำให้ผลแห่งคดี
 เปลี่ยนแปลงไป

NSP LEGAL OFFICE

ส่วนที่โจทก์อุทธรณ์ขอให้ไม่รอกการลงโทษแก่จำเลยนั้น เห็นว่า
 เมื่อศาลอุทธรณ์วินิจฉัยว่าจำเลยไม่มีความผิดตามฟ้องของโจทก์แล้วจึงไม่มีเหตุจำต้อง
 วินิจฉัยอุทธรณ์ของโจทก์ต่อไป

พิพากษากลับ ให้ยกฟ้องโจทก์.

นายวิทยา พรหมประสิทธิ์

นางสาวรจิต แสงสุก

นายณัฐพงศ์ ฐาปนาเนติพงศ์



31 พ.ค. 2561

ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

คดีแพ่งที่ ๑๒๓๔๕๖๗๘ คดีแพ่งที่ ๑๒๓๔๕๖๗๘

๑๒๓๔๕๖๗๘๙

ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙

(นายทนาย ๑๒๓๔๕๖๗๘๙)

๑๒๓๔๕๖๗๘๙ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙

NSP LEGAL OFFICE

๑๒๓๔๕๖๗๘๙ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งกรุงเทพใต้

๑๒๓๔๕๖๗๘๙