



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๔๗-๔๙ / ๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา
โดยมี นาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มิอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๙, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๓ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา โดยมี นาย [redacted] เป็นกรรมการผู้มิอำนาจ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาล้มเหลว ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ ต่ำโดยให้เกรด ดี (D) เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัย และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ไขผลการประเมินจากเกรดดี (D) เป็นเกรด C และให้จ่ายเงินค่าส่วนต่าง ของโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๕ ต่อปี ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๒ และจ่ายส่วนต่าง ค่าจ้างพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๗.๗ ต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบรวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหา เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [redacted] เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ตำแหน่งปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง

Foreman (หัวหน้างาน) มีหน้าที่กำกับดูแลพนักงานที่อยู่ในแผนกให้บรรลุเป้าหมาย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานให้การผลิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแล ๕ ส. กำกับดูแลโคเซน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๗,๙๓๒ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [REDACTED] เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕ ตำแหน่งปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง Operator ๒ (ผู้ช่วยหัวหน้างาน) มีหน้าที่กำกับดูแลพนักงานที่อยู่ในแผนกให้บรรลุเป้าหมาย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานให้การผลิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแล ๕ ส. กำกับดูแลโคเซน และทำหน้าที่แทนหัวหน้างานกรณีที่หัวหน้างานไม่อยู่ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๕,๕๖๖ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED] ถูกจ้างเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ในตำแหน่ง Foreman (หัวหน้างาน) มีหน้าที่กำกับดูแลพนักงานที่อยู่ในแผนกให้บรรลุเป้าหมาย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานให้การผลิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแล ๕ ส. กำกับดูแลโคเซน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๖,๗๗๕ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานอยู่ในแผนกเครื่องยนต์ ไลน์ผลิตฝาสูบ (Cylinder Head) วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ – วันศุกร์ โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติ เริ่มเวลา ๐๗.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. เวลาพักระหว่างการทำงาน ตั้งแต่เวลา ๑๑.๕๕ – ๑๒.๓๕ น. เวลาพักย่อย ตั้งแต่เวลา ๐๙.๓๐ – ๐๙.๔๐ น. และ ๑๔.๓๐ – ๑๔.๔๐ น. ในไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงาน มีลักษณะการทำงานซึ่งเป็นการทำงานกับเครื่องจักร โดยพนักงานจะเป็นผู้ควบคุมการทำงานของเครื่องจักร จะมีขั้นตอนการทำงาน คือ นำอะไหล่ที่จะผลิตใส่เครื่อง CNC ซึ่งในการทำงานฝ่าย PC จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการผลิต และกำหนดเกณฑ์ความผิดพลาดของชิ้นงานมา โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้กำกับดูแลตรวจสอบการผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งในปี ๒๕๖๒ ในไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานอยู่ มีการผลิตที่ไม่ได้ตามเป้าหมายเนื่องจากปริมาณพนักงานน้อยกว่าปริมาณงาน อะไหล่และเครื่องจักรที่ไม่ได้คุณภาพ เครื่องจักรเสียบ่อย เครื่องจักรกำลังไม่พอ ทำให้ระบบการผลิตหยุดชะงัก จึงเป็นเหตุให้งานที่ออกมาไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยในแต่ละเดือน บริษัทฯ จะมีการแจ้งผลการประเมินผลการผลิตของแต่ละไลน์การผลิตได้ผลอย่างไร และมีปัญหาอย่างไร ส่วนกิจกรรม ๕ ส. จะไม่ได้รับแจ้งผลการประเมินว่าไม่ได้ตามมาตรฐานหรือไม่ ในระหว่างการดำเนินการของอนุกรรมการฯ ผู้กล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเกรดต่ำเนื่องจากผู้กล่าวหากับพวกไม่ยินยอมลงลายมือชื่อเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาต้องการให้เปลี่ยนเนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งสามเคยได้ข่าวจากเพื่อนร่วมงานว่า ซุปเปอร์ไวเซอร์แจ้งว่าหากพนักงานคนใดที่ไม่ลงลายมือชื่อยินยอมเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัทฯ จะถูกลดเกรดการประเมินผลงานประจำปี เนื่องจากในระหว่างการทำงานเมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้มีประกาศการเปลี่ยนแปลงวันหยุดของโรงงาน [REDACTED] ดังนี้ วันจันทร์ที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นวันหยุด และให้วันเสาร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นวันมาทำงานแทนวันเสาร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นวันหยุด และให้วันเสาร์ที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เป็นวันมาทำงานแทนวันเสาร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นวันหยุด และให้วันเสาร์ที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เป็นวันมาทำงานแทนพร้อมกับให้พนักงานทุกคนลงลายมือชื่อยินยอมในหนังสือ เรื่องการเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัทฯ แต่ผู้กล่าวหาทั้งสามเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าวของบริษัทฯ ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงไม่ได้ลงลายมือชื่อยินยอมในการเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าว โดยมีพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๓๐ คน ที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อยินยอมในหนังสือเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัทฯ โดยในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่องคัดค้านการเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าว

สหภาพแรงงาน [redacted] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ เลขทะเบียนที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] โดยมีนาย [redacted] เป็นประธาน นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ปัจจุบันได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่รองประธานสหภาพแรงงานฝ่ายวิชาการ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗ และนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗ มีสมาชิกสหภาพประมาณ ๔๓๕ คน เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนเจรจาและนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนสำรองในการเจรจา และทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้แก่เพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้อง ส่วนนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่ได้มีบทบาทสำคัญใดๆ ในการเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ได้มีการชุมนุมหรือนัดหยุดงานแต่อย่างใด ได้มีการเจรจากัน ๕ ครั้ง ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถตกลงกันได้และได้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งในปี ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแต่ไม่มีการนัดชุมนุมใดๆ โดยมีผู้กล่าวหา(นาย [redacted] เป็นผู้แทนเจรจา และได้มีการเจรจากัน ๕ ครั้ง ซึ่งในการเจรจาเป็นการเจรจาด้วยดีไม่ได้มีการถกเถียงกันแต่อย่างใด ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัทฯ เป็นไปด้วยดี

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ โดยการคำนวณจากค่าจ้างที่ได้รับ ว่าได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด D ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานของบริษัทฯ โดยพนักงานอื่นที่ทำงานในแผนกเดียวกัน มีสถิติการทำงาน การขาดการลา การมาสาย และมีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกันกับผู้กล่าวหาทั้งสามกลับได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด C ต่อมา วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้เขียนหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๒ ที่ได้รับเกรด D และวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือคัดค้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้งสามต่อบริษัทฯ ต่อมาในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือทวงถามความคืบหน้าตามหนังสือคัดค้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้รับการชี้แจงหรือแก้ไขจากบริษัทฯ แต่อย่างใด เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและนาย [redacted] (รองผู้จัดการแผนก) ได้เรียกนางสาว [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ไปพบและชี้แจงถึงเหตุผลว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๓ นั้น ไม่ได้มาตรฐาน KPI และไม่สามารถควบคุมลูกน้องในไลน์การผลิตได้ จึงทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกรด D และเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ บริษัทฯ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและนาย [redacted] (รองผู้จัดการแผนก) ได้เรียกนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบในเวลาประมาณ ๑๕.๓๐ น. และได้ชี้แจงถึงเหตุผลว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นั้น ไม่ได้มาตรฐาน KPI และไม่สามารถควบคุมลูกน้องในไลน์การผลิตได้ จึงทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกรด D ในเวลาต่อมาประมาณ ๑๕.๔๐ น. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและนาย () (รองผู้จัดการแผนก) คนดังกล่าวได้เรียกนาย () ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปพบและได้ชี้แจงถึงเหตุผลว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ไม่ได้มาตรฐาน KPI และการปรับปรุงแก้ไข Kaizen ไม่ได้มาตรฐาน อีกทั้งไม่สามารถควบคุมลูกน้องในไลน์การผลิตได้ จึงทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกรด D

ปัจจุบันในแผนกมีพนักงาน ๖ คน เป็นเพียงพนักงานประจำทั้งหมด ได้แก่ นาย () (หัวหน้างาน) นางสาว () (หัวหน้างาน) นาย () (ผู้ช่วยหัวหน้างาน) นางสาว () นาย () และนาย () ซึ่งพนักงานทั้ง ๖ คนนี้ ได้รับการประเมินอยู่ในเกรด D มีเพียงนาย () (เพิ่งย้ายเข้ามาเมื่อเดือนกันยายน) และ () ที่ได้เกรดการประเมินอยู่ในเกรด C

ในการประเมินผลงาน จะเป็นการประเมินผลงานในช่วงระหว่าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ - เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งผู้กล่าวหา(นาย ()) จะเป็นผู้ประเมินผลงานของ นาย () นาง () และนาย () ส่วนนางสาว () จะเป็นผู้ประเมินผลงานของ นาย () โดยหลังจากที่หัวหน้างานประเมินแล้วก็จะส่งผลการประเมินให้แก่ นาย () (ซูเปอร์ไวเซอร์) เพื่อทำการประเมินต่อ ส่วนในการประเมินผลงานของหัวหน้างาน จะเป็นนาย () (ซูเปอร์ไวเซอร์) จะเป็นผู้ประเมิน และผู้กล่าวหาทราบ ว่านาย () (ซูเปอร์ไวเซอร์) ได้ประเมินผลงานในปี ๒๕๖๒ ให้เข้าในเกรด C ที่ผ่านมาในช่วง ๗ ปีย้อนหลัง ผู้กล่าวหาไม่เคยได้รับผลการประเมินที่อยู่ในเกรด D เลย ซึ่งในปี ๑๕๖๑ ผู้กล่าวหา(นาย ()) ได้ผลการประเมินอยู่ในเกรด C

ผู้กล่าวหา(นาย ()) ไม่ทราบว่าตนเองได้ผลการประเมินอยู่ในเกรดใด หัวข้อการประเมินในแต่ละข้อได้คะแนนเท่าใด และได้คะแนนรวมอยู่ที่เท่าใด เนื่องจากบริษัท ไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้พนักงานคนใดทราบ แต่ผู้กล่าวหา จะทราบผลการประเมินจากสลิปเงินเดือน ที่ปรากฏการปรับค่าจ้างและการจ่ายโบนัส ที่อยู่ในเกณฑ์การประเมินเท่ากับเกรด D และผู้กล่าวหา ไม่เคยเห็นแบบประเมินของตนเองแต่อย่างใด หลังจากที่ยอมรับว่าเข้าได้รับผลการประเมินในเกรด D นั้น เข้าก็ได้ไปสอบถามนาย () (รองผู้จัดการแผนก) ว่าเหตุใดจึงได้เกรด D และนาย () ได้แจ้งกลับมว่าเพราะเหตุที่เข้าทำ KPI ไม่ได้ ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

ในแผนกฯ มีลักษณะการทำงาน ซึ่งเป็นการทำงานกับเครื่องจักร โดยพนักงานจะเป็นผู้ควบคุมการทำงานของเครื่องจักร และหน้าที่ของเข้า คือ เป็นหัวหน้างาน คอยควบคุมดูแลพนักงานคอยแก้ไขปัญหาเวลาเครื่องจักรมีปัญหา และระหว่างการทำงาน เครื่องจักรจะมีปัญหาบ่อย และเครื่องจักรกำลังไม่พอ เข้าเห็นว่าเหตุที่อ้างว่าการทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ KPI ไม่ได้ตามเป้าหมายนั้น ปัญหาจากเครื่องจักร ไม่ใช่พนักงาน ทั้งที่ก่อนหน้านี้ในรอบประเมินปี ๒๕๖๑ การทำงานก็อยู่ในเกณฑ์ปกติและอยู่ในเป้าเดียวกันกับปัจจุบันที่ได้ผลประเมินปี ๒๕๖๒ และได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ การขาด ลา มาสาย ก็อยู่ในเกณฑ์ปกติ

ผู้กล่าวหาทั้งสามไม่เคยได้กระทำความผิดหรือถูกตักเตือนใดๆ สถิติการมาทำงานการขาด ลา มาสาย อยู่ในเกณฑ์ปกติ กรณีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ผลการปฏิบัติงาน ๗ ปีย้อนหลังไม่เคยได้รับการประเมินผลงานในเกรด D เลย และผลงานล่าสุดในปี ๒๕๖๑ ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกรด C กรณี นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๐ ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกรด C ส่วนผลงานล่าสุด ในปี ๒๕๖๑ ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกรด D ต่อมาประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ยังได้รับการเสนอให้เป็น หัวหน้างานในแผนกอื่น กรณีนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๐ และผลงานล่าสุดในปี ๒๕๖๑ ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกรด C ผู้กล่าวหาทั้งสามเห็นว่าเหตุที่ได้รับผลการประเมิน อยู่ในเกรด D นั้น มาจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้งสามและพนักงานอื่นไม่ได้ลงลายมือชื่อยินยอมการเปลี่ยนแปลง วันทำงานและวันหยุดของบริษัท

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] มาชี้แจงข้อเท็จจริงว่า บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ [REDACTED] คน วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ – วันศุกร์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติ เริ่ม เวลา ๐๗.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เวลาพักเริ่มเวลา ๑๑.๕๕ - ๑๒.๕๕ น. เวลาพักย่อยตั้งแต่เวลา ๐๙.๓๐ - ๐๙.๔๐ น. และเวลา ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๐ น. กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน

ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง Foreman (หัวหน้างาน) แผนกเจาะกลึงเครื่องยนต์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๕,๐๐๔ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท ค่าของงานเดือนละ ๑,๖๐๐ บาท ค่าอื่นๆ เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท (ค่าตำแหน่งเดิมจากที่เคยเป็นซูปเปอร์ไวเซอร์) รับนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง Operator ๒ (ผู้ช่วยหัวหน้างาน) แผนกเจาะกลึงเครื่องยนต์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๔,๗๙๖ บาท ค่าของงาน ๑,๔๐๐ บาท นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง Foreman (หัวหน้างาน) แผนกเจาะกลึงเครื่องยนต์ ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๖๕๘ บาท ค่าตำแหน่ง ๒,๕๐๐ บาท ค่าของงาน ๑,๔๐๐ บาท

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากบริษัท เป็นผู้หักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงานเป็นไปด้วยดี ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง และข้อเรียกร้องดังกล่าวได้มีการเจรจากัน ๓ ครั้ง โดยไม่มีการชุมนุมหรือนัดหยุดงานใดๆ ซึ่งมีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้แทนเจรจา ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถตกลงกันได้ และได้มีการบันทึกข้อตกลงในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒ ข้อตกลงดังกล่าวใช้บังคับ ๑ ปี ก่อนหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้งสามจะมายื่นคำร้องดังกล่าว เคยมีกรณีของสมาชิก สหภาพแรงงานลาป่วยเพื่อมาให้ข้อเท็จจริงที่กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้ ลงโทษใดๆ มีเพียงการตักเตือนและมีการทำบันทึกไว้ ในการประเมินผลงานในปี ๒๕๖๒ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ นำเรื่องการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาประกอบการประเมินผลงานประจำปี และไม่ได้นำเรื่องการเปลี่ยนแปลง วันหยุดมาประกอบการประเมินผลงานประจำปีแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาจะดูจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละไลน์ แต่ละบุคคลว่าทำผลงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่

กรณีที่ถูกกล่าวหาทั้งสามอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาถลันแกลัง เนื่องจากเหตุที่ไม่ยอมลงลายมือชื่อยินยอมการเปลี่ยนแปลงวันทำงานและวันหยุดของบริษัทฯ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาทราบดีว่ามีจำนวนพนักงานที่ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อเปลี่ยนแปลงวันหยุด จำนวนรวมประมาณ ๒๔ คน ซึ่งมีทั้งพนักงานผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ นั้น จะมีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ หัวหน้างานและซูเปอร์ไวเซอร์จะเป็นผู้ประเมินในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ ๒ รองผู้จัดการแผนก (มีอำนาจประเมินและแก้ไขได้)

ขั้นตอนที่ ๓ ผู้จัดการชาวญี่ปุ่น (มีอำนาจประเมินและแก้ไขได้)

ขั้นตอนที่ ๔ ผู้จัดการโรงงานและประธาน (มีอำนาจประเมินและแก้ไขได้)

เกรดการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแบ่งเป็น ๕ เกรด ดังนี้

เกรด A (๙๑ - ๑๐๐) = สูงเกินความคาดหมาย

เกรด B (๘๑ - ๙๐) = สูงกว่ามาตรฐาน

เกรด C (๗๑ - ๘๐) = ระดับมาตรฐาน

เกรด D (๖๑ - ๗๐) = ระดับต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่ได้ KPI ที่กำหนด

เกรด E (๕๙ - ๖๐) = ไม่ผ่าน (แต่บริษัทจะขึ้นค่าจ้างและจ่ายโบนัส)

แบบประเมินของผู้กล่าวหาทั้งสามที่ผู้ถูกกล่าวหาได้นำส่งต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้ นั้น จะแบ่งเป็น ๒ ส่วน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

การประเมินส่วนที่ ๑ (ผลการปฏิบัติงาน) คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน ในช่องที่ ๑ ผู้ประเมินจะเป็นหัวหน้างานและซูเปอร์ไวเซอร์ ในช่องที่ ๒ ผู้ประเมินจะเป็นรองผู้จัดการแผนก (นาย [REDACTED]) และในช่องที่ ๓ จะเป็นผลรวมของช่องที่ ๑ รวมกับช่องที่ ๒ แล้วหารด้วย ๒ (ซึ่งนาย [REDACTED] เป็นผู้ลงคะแนน)

การประเมินส่วนที่ ๒ (สถิติการขาด ลา มาสาย) คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

เหตุที่ถูกกล่าวหาทั้งสาม ได้คะแนนอยู่ในเกรด D นั้น ทั้งที่พนักงานอื่นที่อยู่ในไลน์เดียวกันที่ได้เกรด C เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นระดับหัวหน้างาน ซึ่งต้องมีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลพนักงานอื่นๆ

กรณีของนาย [REDACTED] (หัวหน้างาน) ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกรด D เนื่องจากผลงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในฐานะที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งนาย [REDACTED] เมื่อเทียบกับพนักงานระดับหัวหน้างานแล้วจะพบว่าผลการประเมินที่ต่ำกว่าหัวหน้างานคนอื่นๆ ในแผนกที่อยู่ในความรับผิดชอบของนาย [REDACTED] จำนวน ๕ ไลน์ การควบคุม ๕ ส. ไม่ดี เช่น ไม่มีความสะอาด จึงทำให้เครื่องจักรสกปรกและเสียบ่อย

กรณีของนาย [REDACTED] (ผู้ช่วยหัวหน้างาน) ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกรด D เนื่องจากผลงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในฐานะที่เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน ซึ่งนาย [REDACTED] เมื่อเทียบกับพนักงานระดับผู้ช่วยหัวหน้างานแล้ว จะพบว่าผลการประเมินที่ต่ำกว่าผู้ช่วยหัวหน้างานคนอื่นๆ ในแผนกที่อยู่ในความรับผิดชอบของนาย [REDACTED] จำนวน ๕ ไลน์ การควบคุม ๕ ส. ไม่ดี เช่น ไม่มีความสะอาด จึงทำให้เครื่องจักรสกปรกและเสียบ่อย

กรณีของนางสาว (หัวหน้างาน) ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในเกรด D เนื่องจากผลงานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบในฐานะที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งนางสาว () เมื่อเทียบกับพนักงานระดับหัวหน้างานแล้ว จะพบว่ามีการประเมินที่ต่ำกว่าหัวหน้างานคนอื่นๆ ในแผนกที่อยู่ในความรับผิดชอบของนาย () จำนวน ๕ โหล่น การควบคุม ๕ ส. ไม่ดี เช่น ไม่มีความสะอาด จึงทำให้เครื่องจักรสกปรกและเสียบ่อย

. กรณีแบบประเมินของนาย () ผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ปรากฏว่ามีการแก้ไขนั้น ในหัวข้อของการประเมินส่วนที่ ๑ (ผลการปฏิบัติงาน) ผลคะแนนในช่องที่ ๑ และช่องที่ ๒ ที่นาย () ได้เสนอคะแนนดังกล่าวขึ้นไปต่อผู้จัดการแผนก (นาย ()) และเมื่อผู้จัดการแผนกได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานอยู่ในไลน์เดียวกัน ผู้จัดการแผนกจึงได้สั่งให้นาย () แก้ไขคะแนนในช่องที่สามเพื่อให้คะแนนของผู้กล่าวหาทั้งสามจะได้เท่ากัน เนื่องจากอยู่ในไลน์เดียวกัน ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ต้องการให้มีการปรับปรุงผลงาน ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าบริษัทฯ มีนโยบายว่าต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ ที่บริษัทไปลงทุนอย่างเคร่งครัดและไม่ได้มีเจตนาถ่วงล่าช้าใดๆ ตามที่ผู้กล่าวหาทั้งสามได้กล่าวอ้าง แต่อย่างไร

จากการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานเอกสารต่างๆ ของผู้ถูกกล่าวหา พบว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าพนักงานคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งกรรมการสหภาพแรงงานและผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องทั้ง ๗ คนนั้นมีผู้ที่ได้รับเกรด B จำนวน ๑ คน, เกรด C จำนวน ๓ คน, เกรด D จำนวน ๑ คน (ผู้กล่าวหาที่ ๑) และเกรด E จำนวน ๒ คน

กรณีพนักงานผู้ที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อยินยอมการเปลี่ยนแปลงวันทำงานของบริษัทฯ พบว่ามีทั้งพนักงานผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานใน Shift A (กะกลางวัน) จำนวน ๑๖ คน ได้รับเกรด A จำนวน ๑ คน, เกรด B จำนวน ๓ คน, เกรด C จำนวน ๘ คน, เกรด D จำนวน ๔ คน เป็นพนักงานที่ทำงานใน Shift B (กะกลางคืน) จำนวน ๒๕ คน ได้รับเกรด B จำนวน ๔ คน, เกรด C จำนวน ๑๑ คน, เกรด D จำนวน ๖ คน และเกรด E จำนวน ๒ คน ส่วนอีกสองคนได้ลาออกไปและไม่ทราบว่าได้เกรดเท่าไร

ในแผนกที่นาย () (รองผู้จัดการแผนก) กำกับดูแลอยู่นั้น มีจำนวน ๕ โหล่นการผลิตซึ่งแต่ละไลน์มีผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ไลน์ Camshaft in / Camshaft EX ผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๙๐.๒ จากเป้าหมาย ๙๑.๖

ไลน์ Crankshaft ผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๙๐.๐ จากเป้าหมาย ๙๑.๖

ไลน์ Cylinder Head ผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๘๖.๗ จากเป้าหมาย ๙๑.๖

ไลน์ CVT Case / CVT Housing ผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๘๙.๒ จากเป้าหมาย ๙๒.๑

ไลน์ Cylinder Block ได้รับผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ ๘๗.๔ จากเป้าหมาย ๙๑.๖

หมายเหตุ ไลน์ Cylinder Head คือไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาทั้งสามปฏิบัติงาน

บริษัทฯ ได้ชี้แจงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาของผู้ร้องว่า แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานนั้นมี ๒ ส่วน โดยบริษัทฯ ไม่ได้พิจารณาจากสถิติการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่คะแนนในส่วนสมรรถนะ ความรู้

ความสามารถ การทำงานสำเร็จตามที่กำหนด รวมไปถึงการให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ก็เป็นส่วนที่สำคัญอย่างมาก ซึ่งเหตุการณ์ปฏิบัติงานในส่วนที่ ๑ ของผู้กล่าวหาประจำปี ๒๕๖๒ มีดังนี้ ด้านคุณภาพพบว่างานที่ผู้กล่าวหาเป็นผู้ควบคุมดูแลมีปัญหางานที่ไม่ได้คุณภาพหลุดลอดจากกระบวนการผลิตของผู้กล่าวหา และไม่มีจัดการให้ดีขึ้น ทำงานเสียหลุดลอดเข้ามาอีก โดยไม่ได้มีการคิดหามาตรการแก้ไข ในฐานะที่ผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้างาน และมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ๒.การควบคุมการผลิต ผู้กล่าวหาไม่สามารถควบคุมการผลิตให้อัตราการทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เนื่องจากการที่ผู้กล่าวหาไม่ดูแลและควบคุมการทำงานของพนักงานในไลน์การผลิตในส่วนที่ผู้กล่าวหารับผิดชอบหลายครั้งด้วยกันที่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาต้องแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเพราะเหตุว่าผู้กล่าวหาไม่ดูแล และไม่สามารถควบคุมแก้ไขปัญหานั้นได้ อีกทั้งผู้กล่าวหาไม่สามารถควบคุมพนักงานให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของโรงงาน(หยุด เรียก รอ) ๓.การจัดการเรื่อง ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) และการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกข้อกำหนดที่ทำให้ต่ำกว่ามาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนด โดยเฉพาะเรื่องการทำความสะดวก จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการผลิต ซึ่งเมื่อนำผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมา มาเปรียบเทียบกับหัวหน้างานของไลน์อื่นๆ ผู้กล่าวหาจะต้องมีการจัดการเรื่องต่างๆ รวมถึงการทำงานที่ควรต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม และควรจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สำหรับข้อกล่าวหาที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ ได้ต่ำกว่ามาตรฐานเหตุเพราะผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] บริษัทฯ ขอชี้แจงว่าไม่เป็นความจริง ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามผลการทำงานที่พนักงานได้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ตรงไปตรงมา ไม่มีการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งสมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวน ๔๓๕ คน ในปัจจุบัน จึงไม่มีเหตุผลใดที่บริษัทฯ จะกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี บริษัทฯมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการพิจารณา ขั้นตอน ตลอดจนข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตามความเป็นจริงของพนักงานแต่ละคน สามารถตรวจสอบได้ และถือปฏิบัติเป็นอย่างเดียวกันกับพนักงานทุกคนรวมทั้งผู้กล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำเสนอพยานหลักฐาน ใบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้งสามคน ใบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ รายชื่อและเกรดของผู้ที่ไม่ได้ลงชื่อยินยอมขอเปลี่ยนแปลงวันหยุด ใบแสดงเกรดในส่วนของการสมรรถภาพ ใบแสดงผลการปฏิบัติงานของไลน์การผลิตต่างๆ ในแผนกเครื่องยนต์ และเกรดหัวหน้างานไลน์การผลิตต่างๆ อันแสดงให้เห็นว่าเกรดการประเมินได้กระจายไปในกลุ่มต่างๆ มีทั้ง เกรด A B C D E ในกลุ่มของสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน ผู้ที่ไม่ได้ลงชื่อยินยอมเปลี่ยนแปลงวันหยุดทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ใช้สมาชิกสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้งสามได้เกรด D ต่ำกว่ามาตรฐานเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑(๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ว่า ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้งสามได้เกรด D ต่ำกว่ามาตรฐานเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED] เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ตำแหน่งปัจจุบันทำงานในตำแหน่งในตำแหน่ง Foreman (หัวหน้างาน) มีหน้าที่กำกับดูแลพนักงานที่อยู่ในแผนกให้บรรลุเป้าหมาย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างทำงานให้การผลิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแล ๕ ส. กำกับดูแลโคเซน ได้รับค่าจ้างเป็นราย เดือนๆ ละ ๒๗,๙๓๒ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [REDACTED] เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕ ตำแหน่งปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง Operator ๒ (ผู้ช่วยหัวหน้างาน) มีหน้าที่กำกับดูแลพนักงานที่อยู่ใน แผนกให้บรรลุเป้าหมาย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานให้การผลิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแล ๕ ส. กำกับดูแลโคเซน และทำหน้าที่แทนหัวหน้างานกรณีหัวหน้างานไม่อยู่ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๕,๕๖๖ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED] ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ในตำแหน่ง Foreman (หัวหน้างาน) มีหน้าที่กำกับดูแลพนักงานที่อยู่ในแผนกให้บรรลุเป้าหมาย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานให้การผลิตดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง กำกับดูแล ๕ ส. กำกับดูแลโคเซน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๖,๗๗๕ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานอยู่ในแผนกเครื่องยนต์ ไลน์ผลิตฝาสูบ (Cylinder Head) วันทำงานปกติ คือ วันจันทร์ - วันศุกร์ โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติ เริ่มเวลา ๐๗.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เวลาพักระหว่างการทำงาน ตั้งแต่เวลา ๑๑.๕๕ - ๑๒.๓๕ น. เวลาพักย่อย ตั้งแต่เวลา ๐๙.๓๐ - ๐๙.๔๐ น. และ ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๐ น. ในไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงาน มีลักษณะการทำงานซึ่งเป็นการทำงานกับเครื่องจักร โดยพนักงานจะเป็นผู้ควบคุมการทำงานของเครื่องจักร จะมีขั้นตอนการทำงาน คือ นำอะไหล่ที่จะผลิตใส่เครื่อง CNC ซึ่งในการทำงานฝ่าย PC. จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการผลิต และกำหนดเกณฑ์ความผิดพลาดของชิ้นงานมา โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้กำกับดูแลตรวจสอบการผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งในปี ๒๕๖๒ ในไลน์การผลิตที่ผู้กล่าวหาทั้งสามทำงานอยู่ มีการผลิตที่ไม่ได้ตามเป้าหมายเนื่องจากปริมาณพนักงานน้อยกว่าปริมาณงาน อะไหล่และเครื่องจักรที่ไม่ได้คุณภาพ เครื่องจักรกำลังไม่พอ ทำให้ระบบการผลิตหยุดชะงัก จึงเป็นเหตุให้งานที่ออกมาไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยในแต่ละเดือนบริษัทฯ จะมีการแจ้งผลการประเมินผลการผลิต ว่าแต่ละไลน์การผลิตได้ผลอย่างไรและมีปัญหาอย่างไร ส่วนกิจกรรม ๕ ส. จะไม่ได้รับแจ้งผลการประเมินว่าไม่ได้ตามมาตรฐานหรือไม่ ในระหว่างการทำงานของการของอนุกรรมการฯ ผู้กล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเกรดต่ำเนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งสามไม่ยินยอมลงลายมือชื่อเปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์ตามที่ผู้ถูกกล่าวหาต้องการให้เปลี่ยนเนื่องจากผู้กล่าวหาทั้งสามเคยได้ข่าวจากเพื่อนร่วมงานว่า ซุปเปอร์ไวเซอร์แจ้งว่าหากพนักงานคนใดที่ไม่ลงลายมือชื่อยินยอมเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัทฯ จะถูกลดเกรดการประเมินผลงานประจำปี เนื่องจากในระหว่างการทำงานเมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้มีประกาศการเปลี่ยนแปลงวันหยุดของโรงงาน [REDACTED] คือ วันจันทร์ที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นวันหยุด และวันเสาร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นวันหยุด และวันเสาร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นวันหยุด เป็นวันมาทำงานแทนพร้อมกับให้พนักงานทุกคนลงลายมือชื่อยินยอมในหนังสือเรื่องการเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัทฯ แต่ผู้กล่าวหาทั้งสามเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าวของบริษัทฯ

ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงไม่ได้ลงลายมือชื่อยินยอมในการเปลี่ยนแปลงวันหยุดดังกล่าว โดยมีพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๓๐ คน ที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อยินยอมในหนังสือเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัท สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ผู้กล่าวหาทั้งสามคนได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในเดือนมกราคม ๒๕๕๗และในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๗คน เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนเจรจาและนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนสำรองในการเจรจา และทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้แก่เพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องส่วนนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่ได้มีบทบาทสำคัญใดๆ ในการเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่ได้มีการชุมนุมหรือนัดหยุดงานแต่อย่างใด ได้มีการเจรจากัน ๕ ครั้ง ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวสามารถตกลงกันได้และได้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งในปี ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง แต่ไม่มีการนัดชุมนุมใดๆ โดยมีผู้กล่าวหา(นาย [REDACTED]) เป็นผู้แทนเจรจา และได้มีการเจรจากัน ๕ ครั้ง ซึ่งในการเจรจาเป็นการเจรจาด้วยดีไม่ได้มีการถกเถียงกันแต่อย่างใด ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัท เป็นไปด้วยดีผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากบริษัทเป็นผู้หักค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงานเป็นไปด้วยดีวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ โดยการคำนวณจากค่าจ้างที่ได้รับว่าได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด D ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานของบริษัท โดยพนักงานอื่นที่ทำงานในแผนกเดียวกัน มีสิทธิการมาทำงาน การขาด การลา การมาสาย และมีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกันกับผู้กล่าวหาทั้งสามกลับได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกรด C ต่อมาวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้งสามได้เขียนหนังสือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๒ ที่ได้รับเกรด D และวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือคัดค้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้งสามต่อบริษัท ต่อมาในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือทวงถามความคืบหน้าตามหนังสือคัดค้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้รับการชี้แจงหรือแก้ไขจากบริษัท แต่อย่างใด ต่อมาเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ บริษัทฯ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและนาย [REDACTED] (รองผู้จัดการแผนก) ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้งสามคนไปพบและชี้แจงถึงเหตุผลว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๓ นั้น ไม่ได้มาตรฐาน KPI และไม่สามารถควบคุมลูกน้องในไลน์การผลิตได้ จึงทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑,๓ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกรด D และได้เรียกนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปพบและได้ชี้แจงถึงเหตุผลว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ไม่ได้มาตรฐาน KPI และการปรับปรุงแก้ไข Kaizen ไม่ได้มาตรฐาน อีกทั้งไม่สามารถควบคุมลูกน้องในไลน์การผลิตได้ จึงทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกรด D

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่า ข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหา ที่ได้อ้างว่าผู้ถูกกล่าวหากลับแล้งประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ ต่ำเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องนั้น ฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจริง และผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และมีผู้กล่าวหาที่ ๒ และ ๓ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้แทนเจรจา มีการเจรจากันทั้งสองฝ่ายโดยสันติและไม่ได้มีเหตุการณ์ใดที่สร้างความเสียหายหรือความไม่พอใจแก่ผู้ถูกกล่าวหา และผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ก็เป็นเพียงสมาชิกสหภาพธรรมดา ไม่ได้มีบทบาทใดที่แสดงว่าได้สร้างความเสียหายหรือสร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา อันจะเป็นสาเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหากลับแล้งผู้กล่าวหาโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้กล่าวหาต่ำกว่ามาตรฐานและ ผู้กล่าวหาไม่ได้พิสูจน์ตามข้อกล่าวอ้างให้ปรากฏเป็นจริงได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้กล่าวหาที่อ้างว่าต่ำกว่ามาตรฐานนั้น เป็นเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องนั้น นอกจากนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการสหภาพและเป็นผู้แทนในการเจรจาของสหภาพจำนวน ๗ คน และมีผลการประเมิน ที่เกรด B จำนวน ๑ คน เกรด C จำนวน ๓ คน เกรด D จำนวน ๑ คน เกรด E จำนวน ๒ คน ซึ่งมีเกรดลดลงกันไป ไม่มีลักษณะกลับแล้งผู้แทนเจรจา กรรมการสหภาพ จากข้อเท็จจริงจึงยังไม่อาจเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินผู้กล่าวหาทั้งสามเป็นเพราะเหตุตามที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้าง ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหากลับแล้งประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ ต่ำเพราะเหตุที่ไม่ลงลายมือชื่อยินยอมเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัทฯ จะถูกลดเกรดการประเมินผลงานประจำปีนั้น ฟังได้ว่า ในเดือนเมษายน ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้มีประกาศการเปลี่ยนแปลงวันหยุดของโรงงานระยอง ดังนี้ ในวันจันทร์ที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒, วันเสาร์ที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และ วันเสาร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยมีพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๓๐ คน ที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อยินยอมในหนังสือเปลี่ยนแปลงวันหยุดของบริษัทและปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้งสามไม่ได้ลงชื่อยินยอมเปลี่ยนแปลงวันหยุดในวันที่ ๖ และ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีทั้งพนักงานผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานใน Shift A (กะกลางวัน) จำนวน ๑๖ คน ได้รับเกรด A จำนวน ๑ คน, เกรด B จำนวน ๓ คน, เกรด C จำนวน ๘ คน, เกรด D จำนวน ๔ คน เป็นพนักงานที่ทำงานใน Shift B (กะกลางคืน) จำนวน ๒๕ คน ได้รับเกรด B จำนวน ๔ คน, เกรด C จำนวน ๑๑ คน, เกรด D จำนวน ๖ คน และเกรด E จำนวน ๒ คน ส่วนอีกสองคนได้ลาออกไปและไม่ทราบว่าได้เกรดเท่าไรซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ไม่ยินยอมลงชื่อเปลี่ยนแปลงวันหยุด ได้เกรดการประเมินลดลงไปตั้งแต่ B C D E ไม่มีลักษณะเจาะจงว่าผู้ที่ไม่ยินยอมลงชื่อจะได้เกรดใด เกรดหนึ่งอันต่ำกว่ามาตรฐานแต่อย่างใด และมีผู้ที่ได้เกรดต่ำกว่าผู้กล่าวหา แต่ก็ไม่ได้มาร้องกล่าวหาแต่อย่างใด จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงฟังไม่ได้ว่าผู้ที่ไม่ลงชื่อยินยอมจะถูกลดเกรดการประเมินตามที่กล่าวอ้าง โดยบริษัทผู้กล่าวหาอ้างว่าได้ประเมินตามผลการปฏิบัติงาน ตามระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการพิจารณา ขั้นตอน ตลอดจนข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตามความเป็นจริง จากพฤติกรรมในการประเมินของนายจ้างตามข้อเท็จจริงดังกล่าว เชื่อได้ว่า ไม่มีลักษณะอันเป็นการกลับแล้งผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามตามที่กล่าวอ้างแต่อย่างใด การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้กล่าวหาทั้งสามคนดังกล่าวจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๒ ของนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

(นายสมิทร จันทรสว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิศ)

กรรมการ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

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

๑.ล๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงิน
ทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๕๐-๖๑/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๒ คน ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดย นาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นาย [redacted] กับพวกรวม ๑๒ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ให้ผู้กล่าวหา เพราะเหตุฟ้องร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คดีต่อศาลแรงงานภาค ๑ (สระบุรี) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้ผู้กล่าวหา จำนวนอัตราค่าจ้าง ๓ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย บัดนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ฝ่ายผู้กล่าวหา

ผู้กล่าวหาก่ออ้างและนำสืบว่า บริษัท [redacted]
ผู้ถูกกล่าวหา ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted]

จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๔๗๐ คน
วันทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์วันอาทิตย์ เวลาทำงาน ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ นาฬิกา
เวลาพักระหว่างการทำงาน ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ นาฬิกา วิธีการลงเวลาทำงานโดยการสแกนนิ้วมือ กำหนดจ่ายค่าจ้าง
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และรายได้อื่น ๆ ทุกวันที่ ๑๓ ของเดือน (รอบวันทำงานวันที่ ๑๖ ถึงวันสุดท้าย
ของเดือนก่อน) และวันที่ ๒๘ ของเดือน (รอบวันทำงานวันที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๕ ของเดือน) มีสลิปเงินให้ และไม่มีการ
ลงลายมือชื่อรับเงิน รายได้และสวัสดิการอื่น ๆ มี ค่าครองชีพ ๑,๐๐๐ บาท รถรับส่งพนักงาน ชุดทำงาน อาหาร
กลางวัน ค่าทักษะเดือนละ ๒๐๐ , ๓๐๐ , ๔๐๐ บาท (แต่ละคนได้ไม่เท่ากัน) ส่วนวันเข้าทำงาน ตำแหน่งสุดท้าย
ทำงานหน้าที่เป็นพนักงาน (เดิมเป็นพนักงานควบคุมเครื่องจักร) และได้รับค่าจ้างอัตราชั่วโมง (รายละเอียด
ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่ง)

สหภาพแรงงาน [REDACTED] จดทะเบียนที่จังหวัด [REDACTED] ทะเบียนเลขที่ [REDACTED]
เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐ สำนักงานเลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED]
จังหวัด [REDACTED] ประเภทสหภาพแรงงาน สมาชิกเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED]
[REDACTED] มีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงานฯ วิธีหักเก็บค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานฯ
ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้ดำเนินการหักจากค่าจ้างเดือนละ ๕๐ บาท ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึง ปี พ.ศ. ๒๕๖๐
หลังจากปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้หักจากค่าจ้าง เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าไม่มีบุคลากรในการจัดเก็บ
สหภาพแรงงานฯ จึงเก็บโดยมีตัวแทนในแต่ละแผนกเป็นผู้จัดเก็บ และสมาชิกบางคนนำเงินบำรุงส่ง
สหภาพแรงงานฯ ด้วยตนเอง โดยสหภาพแรงงานฯ ออกใบเสร็จรับเงินให้ กรรมการสหภาพแรงงานฯ
ประกอบด้วย นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED]
และนาย [REDACTED]

เมื่อประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ บริษัท [REDACTED]
มีคำสั่งผ่านผู้จัดการแผนกแต่ละแผนก และผ่านหัวหน้างานแต่ละแผนก เพื่อแจ้งให้พนักงานไปพบผู้บริหาร
คือ นาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการโรงงาน [REDACTED] เพื่อแจ้งความประสงค์ขอทำงาน
ล่วงเวลาในวันทำงานปกติและในวันหยุด และได้มีการแจ้งต่อพนักงานแต่ละแผนก โดยหัวหน้างานและ
ผู้จัดการแผนกเป็นผู้แจ้งว่า ถ้าพนักงานท่านใดไม่ประสงค์จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุดก็ไม่ต้องขึ้นไปพบนาย [REDACTED]
พนักงานซึ่งมีประธานสหภาพแรงงานฯ กรรมการสหภาพแรงงานฯ และสมาชิกสหภาพแรงงานฯ รวม ๕๒ คน
ไม่ประสงค์จะทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งถือว่าเป็นการใช้สิทธิโดยสุจริตเนื่องจากเป็นสิทธิตามกฎหมาย
จึงไม่ไปพบนาย [REDACTED] ก่อนหน้านี้มีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนหลายคน โดยเป็นคดีความอยู่ที่
ศาลจังหวัด [REDACTED] ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] มีคำสั่งให้พนักงานและประธานสหภาพแรงงานฯ
คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ และสมาชิกสหภาพแรงงานฯ รวม ๕๒ คน ไปอบรมโดยอ้างว่าเพื่อเป็นการ
พัฒนาความสามารถ ซึ่งกำหนดระยะเวลา ๓ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ ซึ่งในการอบรมนั้น
ทางบริษัทฯ จัดเพียงให้พนักงานและผู้เข้ารับการอบรมทั้ง ๕๒ คน ฟังการอบรมจากเครื่องบันทึกเสียง
โดยไม่มีวิทยากรมาให้ความรู้ และผู้ถูกกล่าวหาได้มีการรับพนักงานรับเหมาค่าแรงมาปฏิบัติงานแทนผู้เข้าร่วม
อบรมทุกคน หลังจากครบกำหนดการอบรมหลักสูตรตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ บริษัทฯ ไม่ได้มีคำสั่งให้พนักงาน
และผู้เข้าร่วมอบรมกลับเข้าไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่มีคำสั่งโยกย้ายพนักงานไปทำงานในตำแหน่งงานอื่น

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหา พร้อมกับเพื่อนพนักงานรวม ๕๕ คน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เรื่อง บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา จัดเวลาพักระหว่างการทำงานไม่ครบ ๑ ชั่วโมง โดยให้พักเพียง ๒๐ นาที และขอให้จ่ายค่าล่วงเวลาวันละ ๔๐ นาที ให้แก่ผู้กล่าวหา โดยภายหลังมีลูกจ้างบางส่วนได้ถอนคำร้อง โดยพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่ง ที่ [redacted] ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดรวมเป็นเงิน จำนวน ๒๙๐,๓๕๖.๘๕ บาท (สองแสนเก้าหมื่นสามร้อยห้าสิบบาทแปดสิบห้าสตางค์) และให้ผู้ถูกกล่าวหานำเงินดังกล่าวไปจ่ายให้แก่ผู้กล่าวหา ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ และวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน พร้อมลูกจ้างรวม ๔๔ คน ได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ที่ [redacted] ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ต่อศาลแรงงานกลาง [redacted] ต่อมาศาลแรงงานกลาง [redacted] ได้โอนคดีไปที่ศาลแรงงานภาค [redacted] ภายหลังมีพนักงานบางส่วนถอนฟ้องคดี ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างที่ถอนฟ้องคดีดังกล่าวกลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ซึ่งลูกจ้างที่ถอนคำร้องและถอนฟ้องได้รับการประเมินโบนัส และจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีคำสั่งย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน รวมทั้งนาย [redacted] รวม ๑๓ คน ไปทำงานในแผนกสะแคร็ป ซึ่งมีพนักงานประมาณ ๒๘ คน เป็นพนักงานประจำ ๓ คน พนักงานจ้างเหมา ๑๒ คน และพนักงานที่ย้ายไปเพิ่มจำนวน ๑๓ คน

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๘ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๙ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ และนาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่ากลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ เพราะเหตุยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ) ต่อมาวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ [redacted] วินิจฉัยว่า แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีอำนาจในการโยกย้ายตำแหน่งงานของลูกจ้างเพื่อให้เหมาะสมแก่งานเพื่อให้มีประสิทธิภาพก็ตาม แต่การย้ายต้องไม่เป็นการกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากลูกจ้างทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน การที่ผู้ถูกกล่าวหาย้ายลูกจ้างทั้งห้าจากปฏิบัติงานควบคุมเครื่องจักรให้มีประสิทธิภาพตามวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดี ผลผลิตตามเป้าหมาย ของเสียน้อยและประหยัดที่สุด ดูแลเครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ ถ้ามีสิ่งใดชำรุดบกพร่อง ให้ปรึกษาหัวหน้างานเพื่อรายงานซ่อมทันที ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ทุกระยะ บันทึกและรายงานคุณภาพตามวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนด จัดการแก้ไขปรับปรุงทันทีที่พบข้อผิดพลาดก่อนปล่อยสู่ลูกค้า หรือแผนกอื่นตามนโยบาย Built QC เป็นต้นไปปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บ คัดแยก ชั่งน้ำหนัก Scrap ช่วยดูแลการทำงานของผู้รับเหมาปอกสายไฟให้ใส่ PPE ครบถ้วน ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือถือเป็นงานทั่วไป ซึ่งปกติใช้ผู้รับเหมาค่าแรงในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการย้ายที่ลดตำแหน่งของผู้กล่าวหาทั้งห้า แม้จะจ่ายค่าจ้างเท่าเดิม สิทธิประโยชน์เท่าเดิม การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างทั้งห้าจึงเป็นการโยกย้ายที่กลั่นแกล้ง อันเนื่องจากลูกจ้างได้ทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน อันอาจเป็นผลลูกจ้างทั้งห้าไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ การโยกย้ายหน้าที่

ผู้กล่าวหาทั้งห้า จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งให้บริษัทฯ โยกย้ายลูกจ้างทั้งห้าคนไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม

เมื่อประมาณกลางเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ หัวหน้าแผนกของแต่ละแผนกได้นำแบบประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ มาให้แก่พนักงานในบริษัทฯ เช่นรับทราบ แต่ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนไม่ได้รับแบบประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ต่อมาวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนได้สอบถามผู้จัดการแผนกถึงเรื่องแบบประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งแผนกอาคารสนามได้รับการประเมินโบนัสแล้ว ส่วนแผนกขนส่ง/กรอตัดแบ่งและแผนกสระแคร์รี่ (แยกถนนออกจากทางแดง คัดแยกของเสีย) ยังไม่ได้รับการประเมินโบนัสดังกล่าว ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนได้สอบถามนางสาว [REDACTED] เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งว่าแบบประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ของผู้กล่าวหาอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง ต่อมาวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศการจ่ายเงินโบนัส พร้อมกับจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ให้แก่ลูกจ้างในบริษัทฯ โดยประเมินจากรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ และสภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาเรื่อง สอบถามเรื่องการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ของผู้กล่าวหาทั้งห้าคน แต่ไม่ได้รับคำชี้แจงใด ๆ จากผู้ถูกกล่าวหา โดยในปี ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งห้าคนไม่ได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ ให้แก่ผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และได้ฟ้องร้องคดีต่อศาล เนื่องจากมีความเห็นว่าน่าจะไม่ได้เงินโบนัสเพียงปีเดียว และประกอบกับไม่อาจยื่นคำร้องได้ทันภายใน ๖๐ วัน ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประเมินผลโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ และไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ นั้น เป็นเพราะเหตุฟ้องร้องคดีต่อศาล เป็นกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน จำนวนอัตราค่าจ้าง ๓ เดือน โดยคำนวณจากอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๒๖ วัน (ไม่รวมวันหยุดประจำสัปดาห์) จำนวน ๓ เดือน ทั้งนี้ผู้กล่าวหาทั้งห้าคนยังไม่ทราบผลการประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ จากผู้บังคับบัญชา

ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริง แก่ผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม สถานประกอบกิจการตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ซอย [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ ผลิต [REDACTED] มีลูกจ้างทั้งหมด ประมาณ ๓๗๕ คน ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นลูกจ้าง มีการทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงาน ทำหน้าที่หน้าที่พนักงานควบคุมเครื่องจักร แผนกผลิต ฝ่ายโรงงาน ปัจจุบันได้ย้ายไปช่วยงานสนับสนุนการผลิต ในแผนกต่าง ๆ โดยมีวันเข้าทำงาน หน้าที่เป็นพนักงาน และได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง (รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่ง)

ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการหักเงินค่าบำรุงสมาชิกให้สหภาพแรงงานฯ โดยสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้จัดเก็บ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ ผู้ถูกกล่าวหาจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานฯ อายุข้อตกลง ๑ ปี กำหนดครบวาระวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานฯ ได้มี

ผู้ถูกกล่าวหาบริหารงานโดยคณะผู้บริหารสัญชาติอเมริกา ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงผู้บริหารประมาณเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหามีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร เปลี่ยนแปลงการบริหารงาน และได้มีการประชุมลูกจ้างทั้งหมด เพื่อชี้แจงนโยบายให้ลูกจ้างทุกคนได้ทราบ และขอความร่วมมือลูกจ้างทุกคนในการช่วยกันหาทางลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพิ่มผลผลิต ส่งสินค้าให้ทันตามกำหนดระยะเวลาที่ลูกค้าต้องการ และขอให้ลูกจ้างทุกคนทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ดีที่สุด โดยหลังจากผู้ถูกกล่าวหาเข้ามาบริหารกิจการ ผลประกอบการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากกระบวนการผลิตสายไฟฟ้าในโรงงานมีของเสียในกระบวนการผลิตในอัตราที่สูง ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย เครื่องจักรเสียต้องหยุดทำการซ่อม ทำให้กระบวนการผลิตล่าช้า ส่งสินค้าให้ลูกค้าไม่ทันตามกำหนดในสัญญา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียค่าปรับเป็นจำนวนมาก ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีนโยบายที่จะลดปริมาณลูกจ้างลง โดยในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงงาน ได้ทยอยเชิญลูกจ้างทุกคนในฝ่ายผลิตประมาณ ๓๐๐ คน มาเพื่ออธิบายถึงความจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด เนื่องจากผลิตงานไม่ได้ตามเป้าหมายมีของเสียในกระบวนการผลิตมาก ส่งสินค้าไม่ทันตามกำหนดที่ลูกค้าต้องการ และขอความร่วมมือจากพนักงานทุกคน ให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือมาพบผู้อำนวยการโรงงาน แต่มีผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน และลูกจ้างบางส่วนไม่มาพบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดอบรมเรื่องการปรับทัศนคติการทำงานเป็นทีม การเพิ่มผลผลิต ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน และลูกจ้างรายอื่นรวม ๕๒ คน ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ โดยมีระยะเวลา ๓ เดือน หลังจากนั้น มีลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมส่วนหนึ่งกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน มีทัศนคติที่ไม่ดีกับองค์กรผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และให้ไปทำงานในส่วนของการสนับสนุนการผลิต

ประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน และลูกจ้างรายอื่น จำนวน ๕๕ คน มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [REDACTED] ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าล่วงเวลาย้อนหลัง ๒ ปี จากสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาทำงานเกินเวลาพัก ระหว่างทำงาน ๖๐ นาที แต่มีการให้พักเพียง ๒๐ นาที ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามกฎหมาย ซึ่งถือปฏิบัติมากกว่า ๒๐ ปี ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการอธิบายให้ผู้กล่าวหาและลูกจ้างที่ยื่นคำร้องต่อพนักงาน ตรวจแรงงานเข้าใจ และระหว่างการพิจารณาของพนักงานตรวจแรงงาน ได้มีลูกจ้างถอนคำร้องไปบางส่วน ต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดรวมเป็นเงิน จำนวน ๒๙๐,๓๕๖.๘๕ บาท (สองแสนเก้าหมื่นสามร้อยห้าสิบบาทแปดสิบบาทแปดสตางค์) และให้ผู้ถูกกล่าวหานำเงินดังกล่าวไปจ่ายให้แก่ผู้กล่าวหา ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่า ได้ทราบคำสั่ง โดยในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ) ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน คดีได้โอนไปพิจารณาที่ศาลแรงงานภาค ๑ (สระบุรี) ระหว่างพิจารณาจำเลยร่วม จำนวน ๘ คน ยื่นคำร้องขอถอนฟ้อง

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓ ศาลแรงงานภาค ๑ (สระบุรี) ได้มีคำพิพากษาเป็น คดีหมายเลข
แดงที่ [REDACTED] ระหว่างนาย [REDACTED] ที่ ๑ กับพวกรวม ๔๔ คน กับนางสาว [REDACTED]
จำเลยที่ ๑ และบริษัท [REDACTED] จำเลยที่ ๒ และคดีหมายเลขแดง
ที่ [REDACTED] ระหว่าง บริษัท [REDACTED] โจทก์ กับ นางสาว [REDACTED]
[REDACTED] ในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน จำเลย และนาย [REDACTED] ที่ ๑ กับพวกรวม ๔๔ คน
จำเลยร่วม ให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
[REDACTED] ที่ [REDACTED] และให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔๔ คน
จำนวน ๑๐๑,๙๖๖.๒๓ บาท

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี รายละเอียดตามแบบประเมินผล
งานลูกจ้างประจำปี ร้อยละ ๘๐ เป็นการประเมินผลงานโดยรวม ซึ่งจะนำผลคะแนนมาประกอบเปรียบเทียบกับ
กับประกาศจ่ายเงินโบนัสประจำปี อัตราร้อยละ ๓ (ร้อยละ ๒.๘๕) เป็นค่าเฉลี่ยเพื่อปรับแต่ง ก่อนนำไปหักลบ
กับผลคะแนน ของสถิติและวินัยในการทำงาน (สถิติการมาทำงาน มาสาย ขาดงาน ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน
และโทษทางวินัย) ของลูกจ้างร้อยละ ๒๐ นับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี หากลูกจ้าง
ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละแล้วต่ำกว่า ๐.๕๐ จะไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ผลการประเมินจะไม่ได้แจ้ง
ให้ลูกจ้างทุกคนทราบ เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้ไปทำงานในส่วนสนับสนุนการผลิตในแผนกต่างๆ
ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้ผู้จัดการแผนกเดิมร่วมกับผู้จัดการแผนกที่ผู้กล่าวหาได้ไปปฏิบัติงานจริงร่วมกันประเมิน
และเสนอให้ผู้อำนวยการฝ่ายโรงงาน พิจารณาในลำดับต่อไป โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้คะแนนเมื่อเทียบ
เป็นร้อยละแล้วต่ำกว่า ๐.๕๐ จึงไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินเพื่อจ่ายโบนัส
ประจำปี ๒๕๖๒ ของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการโรงงาน สาขา [REDACTED] จำนวน ๑๒๑ คน รวมทั้งผู้กล่าวหา
พนักงานได้รับโบนัสต่ำสุด จำนวน ๑ เดือน พนักงานได้รับโบนัสสูงสุด จำนวน ๔ เดือน ยกเว้นผู้กล่าวหาทั้ง
๑๒ คน ไม่ได้รับโบนัส

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำสืบพยานบุคคล จำนวน ๑ ปาก ได้แก่ นาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการ
ฝ่ายผลิต แผนกหุ้มฉนวน และแผนกสื่อสาร (ผลิตสายโทรศัพท์สื่อสาร) ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการผลิต ได้ร่วมกับ
ผู้จัดการแผนกอีก ๒ คน ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒
แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน โดยพยานให้ข้อเท็จจริงว่า กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสได้กำหนดหลักเกณฑ์
ไว้กว้าง ๆ ไม่มีกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมในการทำงาน ไม่กำหนดเป้าหมายของงาน และได้แจ้งให้
ลูกจ้าง ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรประจำวัน หรือประจำเดือน ส่วนการมอบหมาย
เป้าหมายหรือผลงานมาตรฐานไม่ได้มีการแจ้งลูกจ้างก่อน การให้คะแนนจะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้จัดการแผนกที่ดูแล
การทำงานของผู้กล่าวหา ส่วนผลการประเมินจะไม่ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาและลูกจ้างทุกคนทราบ เนื่องจากเกรงว่า
ลูกจ้างที่ได้คะแนนน้อยจะเกิดการเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนอื่นและจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้คะแนนไม่ถึงเกณฑ์ ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเรียกมาเพื่อพูดคุยปรับทัศนคติและปรับปรุง
การทำงาน สำหรับเงินโบนัสประจำปีในแต่ละปีจะไม่เท่ากัน โดยจะกำหนดตามผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา
ในปีนั้น ๆ และขึ้นอยู่กับงบประมาณของแต่ละแผนกซึ่งแต่ละแผนกจะได้ไม่เท่ากัน แบบประเมินผลงานจะแบ่งเป็น
๓ ส่วน ส่วนที่ ๑ รวม ๒๕ คะแนน ประเมินโดยใช้ดุลพินิจตามปัจจัยคุณภาพงาน ส่วนที่ ๒ รวม ๗๕ คะแนน
เป็นคะแนนบวกพิเศษตามส่วนร่วมในกิจกรรมกับผู้ถูกกล่าวหา โดยคะแนนในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ จะนำมา
รวมกัน ๑๐๐ คะแนน และส่วนที่ ๓ วินัยและการมาทำงาน ซึ่งจะพิจารณาตาม สถิติการมาทำงาน มาสาย
ขาดงาน ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน และโทษทางวินัย ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อเทียบเป็นร้อยละ ดังนี้

- ๑) ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๘
- ๒) ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๓
- ๓) ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๓๗
- ๔) ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๓๗
- ๕) ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๐
- ๖) ผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๐
- ๗) ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๖
- ๘) ผู้กล่าวหาที่ ๘ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๐
- ๙) ผู้กล่าวหาที่ ๙ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๐
- ๑๐) ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๖
- ๑๑) ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๘
- ๑๒) ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ได้คะแนนเมื่อเทียบเป็นร้อยละเท่ากับ ๐.๔๐

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา คำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ให้ผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ เมื่อพิจารณาในเบื้องต้นแล้วเห็นว่า การจ่ายโบนัสย่อมเป็นไปตามผลประกอบการของแต่ละปีตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด การที่ผู้กล่าวหาจะบอกว่าต้องการให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาสั่งให้จ่ายโบนัสให้ผู้กล่าวหาคนละ ๓ เดือน จึงต้องพิจารณาจากหลักเกณฑ์ และการประเมินผลงานเพื่อจ่ายโบนัส แต่เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสและหลักเกณฑ์การประเมินผลไว้ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้กล่าวหาทราบ ผู้กล่าวหาจึงมีอาจทราบได้ว่าตนได้ผลการประเมินผลงานเท่าใด ควรได้รับโบนัสจำนวนเท่าใด การประเมินผลงานเป็นธรรมหรือไม่เพียงใด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการ และผลการประเมินผลงานของผู้กล่าวหาประกอบการพิจารณาเสียก่อน

เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่าย ประกอบคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ [REDACTED] ลงวันที่ [REDACTED] แล้ว พึงได้ว่าเมื่อประมาณเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกิจการ และเมื่อปรากฏว่าผลประกอบการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีของเสียในกระบวนการผลิตในอัตราสูง ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย เครื่องจักรเสียต้องหยุดทำการซ่อม ทำให้กระบวนการผลิตล่าช้า ส่งสินค้าให้ลูกค้าไม่ทันทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเสียค่าปรับเป็นจำนวนมาก ระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ทยอยเชิญลูกจ้างทุกคนในฝ่ายผลิต ประมาณ ๓๐๐ คน มาพบเพื่ออธิบายความจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด เนื่องจากผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย มีของเสียในกระบวนการผลิตมาก ส่งสินค้าไม่ทันตามกำหนด และขอความร่วมมือลูกจ้างทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือ มาพบผู้อำนวยการฝ่ายโรงงาน แต่มีผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน และลูกจ้างบางส่วนไม่มาพบ เนื่องจากเห็นว่าหากไม่ประสงค์จะไม่ทำงานล่วงเวลา หรือในวันหยุดก็ไม่จำเป็นต้องไปพบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน และลูกจ้างรายอื่นรวม ๕๒ คน ที่ไม่เข้าพบผู้จัดการโรงงานเข้าอบรมเรื่อง การปรับทัศนคติ การทำงานเป็นทีม การเพิ่มผลผลิต ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ มีระยะเวลา ๓ เดือน ระหว่างการอบรมมีลูกจ้างส่วนหนึ่ง

กลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิม ต่อมาลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมจำนวน ๕๕ คน รวมผู้กล่าวหา ๑๒ คน ได้ร่วมกันทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๐ นาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาทั้งปวงรวม ๕๕ คน ยื่นคำร้องกล่าวหาว่าบริษัท ค้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุดระหว่างการทำงานในเวลาพัก โดยภายหลังผู้ยื่นคำร้องถอนคำร้อง ๑๐ คน ต่อมาวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ พนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งที่ [REDACTED] ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดเพิ่มอีก ๑ เท่า จำนวน ๒๔๐,๓๕๖.๘๕ บาท ให้กับนาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาทั้งปวงรวม ๔๕ คน

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีคำสั่งย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน รวมทั้งนาย [REDACTED] รวม ๑๓ คน ไปทำงานในแผนกสะแครง ซึ่งมีพนักงานประมาณ ๒๘ คน เป็นพนักงานประจำ ๓ คน พนักงานจ้างเหมา ๑๒ คน และพนักงานที่ย้ายไปเพิ่มจำนวน ๑๓ คน ต่อมาวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๘ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๙ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] ว่ากลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ เพราะเหตุยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง [REDACTED] วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ [REDACTED] วินิจฉัยชี้ขาดว่า การโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างทั้งห้าเป็นการโยกย้ายที่กลั่นแกล้ง อันเนื่องจากลูกจ้างได้ทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างทั้งห้าไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ การโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาทั้งห้าจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งให้บริษัทฯ โยกย้ายลูกจ้างทั้งห้าคนไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่ง และต่อมาได้โยกย้ายผู้กล่าวหากลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม

วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาประกาศการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ และจ่ายเงินโบนัส โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินผลงานเพื่อจ่ายโบนัสพนักงานฝ่ายปฏิบัติการโรงงาน สาขา [REDACTED] จำนวน ๑๒๑ คน รวมทั้งผู้กล่าวหา พนักงานที่ได้รับโบนัสต่ำสุด จำนวน ๑ เดือน และพนักงานที่ได้รับโบนัสสูงสุดจำนวน ๕ เดือน ยกเว้นผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ไม่ได้รับโบนัส ผู้ถูกกล่าวหากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินโบนัสได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้กว้าง ๆ ไม่มีกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมในการทำงาน ไม่กำหนดเป้าหมายของงาน และไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบ ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรประจำวันหรือประจำเดือน ส่วนการมอบหมายเป้าหมายหรือผลงานมาตรฐานไม่ได้มีการแจ้งลูกจ้างก่อน การให้คะแนนจะขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้จัดการแผนกที่ดูแลการทำงานของลูกจ้าง แบบประเมินผลงานจะแบ่งเป็น ๓ ส่วน ส่วนที่ ๑ รวม ๒๕ คะแนน ประเมินโดยใช้ดุลพินิจตามปัจจัยคุณภาพงานโดยการประเมินผลงานเพื่อจ่ายโบนัสจะได้คะแนนส่วนที่ ๑ เท่านั้น ส่วนที่ ๒ รวม ๗๕ คะแนน เป็นคะแนนบวกพิเศษตามส่วนร่วมในกิจกรรมกับผู้ถูกกล่าวหา และส่วนที่ ๒ ข้อ ๒.๒ คะแนนบวกเพิ่มจากการประเมินผลประจำปี และข้อ ๒.๒ วินัยและการมาทำงาน ซึ่งจะพิจารณาตาม สถิติการมาทำงาน มาสาย ขาดงาน ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน และโทษทางวินัย จะนำคะแนนส่วนนี้ไปพิจารณาเพื่อจ่ายเงินพิเศษบวกเพิ่มไม่มีผลต่อโบนัสประจำปี ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้จัดการแผนกเดิมร่วมกับผู้จัดการแผนกที่ผู้กล่าวหาได้ไปปฏิบัติงานจริงร่วมกันประเมินและเสนอให้อำนาจการฝ่ายโรงงาน พิจารณาในลำดับต่อไป โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้คะแนนต่ำกว่า ๐.๕๐ จึงไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๑) ระดับผลการประเมิน

๑. ดีมาก ได้ ๕ คะแนน พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีที่สุด เหนือความคาดหวัง และทำงานได้สำเร็จในระดับสูงเกินกว่ามาตรฐานอย่างเห็นได้ชัด

๒. ดี ได้ ๔ คะแนน พนักงานมีผลการปฏิบัติงานได้เกินมาตรฐานที่คาดหวัง

๓. มาตรฐาน ได้ ๓ คะแนน พนักงานมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่คาดหวัง

๔. ต้องปรับปรุง ได้ ๒ คะแนน พนักงานมีผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานบ้างแต่ไม่ทั้งหมด

๕. ต่ำกว่ามาตรฐาน ได้ ๑ คะแนน ผลงานพนักงานต่ำกว่ามาตรฐานที่คาดหวังไว้ สำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ พนักงานควรได้รับการอบรมมากขึ้น หรือมีประสบการณ์มากขึ้น ในการที่จะได้รับการพิจารณาว่ามีผลงานที่ดีในตำแหน่งงาน

๖. ไม่สามารถยอมรับได้ ได้ ๐ คะแนน ไม่มีผลงานใด ๆ ไม่สามารถยอมรับผลการปฏิบัติ/การกระทำได้ ควรได้รับการอบรม หรือการปรับปรุงในหัวข้อนั้นๆ อย่างเร่งด่วนทันที

๒) องค์ประกอบในการประเมินแบ่งเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ : ๒๕ คะแนน

๑. ความร่วมมือกับบริษัทฯ , หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	น้ำหนัก ๒๐ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๒. การเชื่อฟังคำสั่ง และอยู่ในระเบียบวินัย	น้ำหนัก ๑๕ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๓. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	น้ำหนัก ๑๕ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๔. ความคิดริเริ่มและการลดต้นทุน	น้ำหนัก ๑๕ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๕. ความรู้ในงาน	น้ำหนัก ๑๐ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๖. คุณภาพงาน	น้ำหนัก ๑๐ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๗. ปริมาณงาน	น้ำหนัก ๕ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๘. มีความระมัดระวัง รอบคอบในการทำงานโดยไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ	น้ำหนัก ๕ ประเมิน ๐-๕ คะแนน
๙. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร	น้ำหนัก ๕ ประเมิน ๐-๕ คะแนน

สรุปคะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ : ๗๕ คะแนน

๒.๑ คะแนนบวกเพิ่มจากการประเมินผลประจำปี

๒.๒ วินัยและการมาทำงาน

ส่วนที่ ๓ การวางแผนด้านการพัฒนา

๓) เงินพิเศษบวกเพิ่มโดยมีหลักเกณฑ์ตามอายุงาน มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. เพื่อนพนักงานผู้ได้รับผลการประเมินโบนัส ๐-๐.๕ เดือน

๒. ต้องไม่ได้รับใบเตือน ที่เป็นลายลักษณ์ ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

๓. ต้องไม่มีประวัติการขาดงาน พักงาน ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

๔. ลาป่วยไม่เกิน ๖ วัน/ปี (ยกเว้นอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน)

๕. มาทำงานสายไม่เกิน ๓ ครั้ง/ปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินคะแนนในใบประเมินผลงานระดับปฏิบัติการของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ดังนี้

๑) ระดับผลการประเมินซึ่งกำหนดไว้ตั้งแต่ระดับดีมาก ๕ คะแนน จนถึงระดับที่ไม่อาจยอมรับได้ ๐ คะแนน โดยอ้างค่ามาตรฐานแต่ไม่ปรากฏว่าค่ามาตรฐานมีรายละเอียดอย่างไร

๒) ในส่วนองค์ประกอบการประเมินผลงานตามในส่วนที่ ๑ ที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงสองข้อคือ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ซึ่งไม่ปรากฏตัวชี้วัดผลงานและเป้าหมายที่ต้องการ นอกนั้นเป็นการประเมินสมรรถนะ การประเมินไม่ปรากฏว่าได้กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมแต่ละสมรรถนะ ดังนั้นการประเมินในส่วนที่ ๑ ไม่มีเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่มีตัวเลขที่อ้างอิง การประเมินจึงเป็นใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น

๓) ในส่วนที่ ๓ เป็นการวางแผนพัฒนา ซึ่งต้องสอดคล้องกับผลการประเมินในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒

และเมื่อพิจารณาจากการประเมินผลงานของผู้กล่าวหาแต่ละคนแล้วปรากฏว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้การประเมินคะแนนในส่วนที่ ๑ ข้อ ๑. ความร่วมมือกับบริษัทฯ ,หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ข้อ ๒ การเชื่อฟังคำสั่ง และอยู่ในระเบียบวินัย ข้อ ๓. ความกระตือรือร้นในการทำงาน และข้อ ๔. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ทำให้คะแนนส่วนนี้เป็นศูนย์ เห็นได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาประเมินโดยไม่มีหลักฐานผลงาน และไม่อาจชี้ชัดถึงพฤติกรรมของผู้กล่าวหาแต่ละคนตลอดจนผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้ปฏิบัติงานมาในรอบการประเมินประจำปี ๒๕๖๒ นอกจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ความเห็นในส่วนที่ ๓ การวางแผนด้านการพัฒนา ข้อ ๑. ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ควรปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมีลักษณะที่กว้างเกินไปไม่ได้ระบุรายละเอียด และขั้นตอนการปรับปรุง ตลอดจนไม่แจ้งให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบผลการประเมิน เพื่อปรับปรุงตัวเอง

ส่วนที่การประเมินโดยหัวหน้าเดิมและหัวหน้าปัจจุบัน ซึ่งล้วนแล้วแต่ใช้ดุลพินิจในการให้คะแนนแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน โดยไม่ปรากฏรายละเอียดพฤติกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน และไม่อาจชี้แจงได้ว่าผู้กล่าวหาที่มีพฤติกรรม ตลอดจนการทำงานอย่างไร ในการให้คะแนนตั้งแต่ระดับ ๕ จนถึง ๐ คะแนน เพียงอ้างอิงระดับมาตรฐานโดยไม่ปรากฏว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดความมาตรฐานของตัวชี้วัดแต่ละตัวเป็นอย่างไร การประเมินเช่นนี้เป็นการใช้ดุลพินิจไม่ชอบ ไม่มีหลักเกณฑ์ เป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ไม่ได้โบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ประกอบกับลูกจ้างทั้งหมดของผู้ถูกกล่าวหา ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ มีเพียงแต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เท่านั้นที่ได้คะแนนผลการปฏิบัติงานไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เป็นการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม ประกอบกับภายหลังที่ผู้กล่าวหากับพวกได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเรียกร้องค่าล่วงเวลา ผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในแผนกที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือ และไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๑ ให้แก่ผู้กล่าวหา จึงเชื่อได้ว่า การประเมินผลให้คะแนนประจำปี ๒๕๖๒ ต่ำกว่าเกณฑ์การได้รับโบนัส เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ได้ร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ในเรื่องการทำงานล่วงเวลา จนกระทั่งการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงาน ส่วนการที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน จำนวนอัตราค่าจ้าง ๓ เดือน เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินได้รับโบนัสพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการโรงงาน สาย [REDACTED] จำนวน ๑๒๑ คน รวมทั้งผู้กล่าวหา พนักงานที่ได้รับโบนัสต่ำสุด จำนวน ๑ เดือน จึงต้องได้รับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๐.๕ และพนักงานที่ได้รับโบนัสสูงสุด จำนวน ๔ เดือน ยกเว้นผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ที่ไม่ได้รับโบนัส ทั้งที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน ก็เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรย่อมมีผลการปฏิบัติงาน และไม่ปรากฏว่ามีพฤติกรรมสร้างความเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหาทั้งยังไม่ปรากฏว่าได้ทำความผิดตามกฎหมายระเบียบของบริษัทฯ แต่อย่างใด ซึ่งจากการประเมินผลงานเพื่อให้คะแนนลูกจ้างทั้งหมดเพื่อจ่ายเงินโบนัส โดยลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านการประเมินสูงสุดได้โบนัส จำนวน ๔ เดือน และลูกจ้างที่ได้รับโบนัสต่ำสุดจำนวน ๑ เดือน โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาประเมินคะแนนผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน

ให้ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัสอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ การกระทำการดังกล่าวของผู้ถูกล่าวหาจึงเป็นการกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือต่อศาลแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกล่าวหา ไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ให้แก่ผู้ถูกล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกล่าวหาประเมินผลงานโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ของผู้ถูกล่าวหาทั้ง ๑๒ คน อีกครั้ง โดยคะแนนประเมินที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์โบนัสต่ำสุด

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราษฎร์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายชัยพร จันทร์หา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๕) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๖๒/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าผู้ถูกกล่าวหาเกลี้ยกล่อมให้ผู้กล่าวหาเขียนใบลาออก เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเดือนละ ๒๒,๓๐๖ บาท นับแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ จนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ได้รับมอบหมายให้ทำงานครั้งสุดท้ายในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๑๘,๐๕๖ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๓๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๗๐ บาท (เฉพาะวันที่มาทำงาน) จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งก่อนสิ้นเดือนหนึ่งวัน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร

กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๕ วัน วันจันทร์ - วันศุกร์ และวันเสาร์แรกของเดือน โดยมีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒กะ กะแรกเวลา ๐๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. กะที่สองเวลา ๒๐.๓๐ น. ถึง ๐๕.๓๐ น. มีเวลาพักระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมง บันทึกเวลาทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๓๙ โดยผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ ซึ่งสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากลบกันได้ในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน โดยได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน มีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน

ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งนาย [REDACTED] หัวหน้างาน ว่าขอลาป่วยเนื่องจากปวดท้อง ซึ่งนาย [REDACTED] ได้รับเรื่องไว้ แต่นาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนกไม่อนุมัติให้ลาเนื่องจากลางานบ่อย และผู้กล่าวหาเคยได้รับหนังสือเตือนกรณีขาดงานมาก่อน ต่อมาประมาณเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งนาย [REDACTED] หัวหน้างาน ว่าขอลาป่วยเนื่องจากปวดท้อง นาย [REDACTED] ได้รับเรื่องไว้ แต่นาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนก ไม่อนุมัติให้ลาเนื่องจากลางานบ่อยครั้ง และผู้กล่าวหาถูกลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเป็นเวลา ๓ วัน มาก่อนแล้ว และวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งนาย [REDACTED] หัวหน้างาน ซึ่งอนุญาตให้ลางานได้ ต่อมาเวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. [REDACTED] ผู้จัดการแผนก ได้โทรศัพท์แจ้งผู้กล่าวหาว่าไม่อนุญาตให้ลาเนื่องจากลางานบ่อยครั้ง วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เข้าไปทำงานตามปกติ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนก นาย [REDACTED] ไม่ทราบนามสกุล และนาย [REDACTED] หัวหน้างานได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่สำนักงานแผนก [REDACTED] จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่า ผู้กล่าวหาลางานช้าชากและให้เลือกว่าจะให้ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างหรือจะลาออกเอง โดยถ้าลาออกเองผู้กล่าวหาจะได้ค่าจ้างและเอกสารรับรองการผ่านงาน ซึ่งไม่มีการบังคับหรือข่มขู่ให้ผู้กล่าวหาลาออก ผู้กล่าวหาเลือกที่จะลาออกและได้ไปขอเอกสารการลาออกจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล และได้เขียนใบลาออกในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้มีผลการลาออกในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เหตุที่ผู้กล่าวหาเลือกที่จะเขียนใบลาออกเองเนื่องจากเข้าใจว่าจะได้เงินช่วยเหลือกรณีลาออกก่อนเกษียณตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำไว้กับสหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาเมื่ออายุงาน ๒๒ ปี จะได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าจ้างจำนวน ๑๖ เดือน จากนั้นวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เข้าไปพบนาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนก เพื่อขอยุ่ทำงานต่อจนถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากทราบในภายหลังว่าต้องทำงานจนถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาถึงจะได้รับเงินช่วยเหลือลาออกก่อนเกษียณ ซึ่งตามผู้กล่าวหาได้เขียนใบลาออกเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จะไม่ได้รับเงินช่วยเหลือลาออกก่อนเกษียณอายุเพราะไม่ได้อยู่ในช่วงเวลาที่กำหนดตามประกาศ โดยลูกจ้างที่จะได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าวจะต้องเขียนใบลาออกในเดือนมกราคมให้มีผลในเดือนเมษายน หรือเขียนใบลาออกเดือนเมษายนให้มีผลในเดือนกรกฎาคม หรือเขียนใบลาออกในเดือนกรกฎาคมให้มีผลในเดือนกันยายน หรือเขียนใบลาออกในเดือนกันยายนให้มีผลในเดือนธันวาคม ผู้กล่าวหาจึงขอยกเลิกการลาออก แต่ผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลแจ้งว่าการลาออกของผู้กล่าวหาได้รับการอนุมัติไปแล้ว

วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบเพื่อสอบถามถึงเหตุผลของการลาออก ซึ่งผู้กล่าวหาได้แจ้งต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลว่าเป็นความเข้าใจผิดของผู้กล่าวหาเองเพราะคิดว่าหากลาออกจะได้เงินช่วยเหลือลาออกก่อนเกษียณอายุ และเมื่อทราบว่าการลาออกไม่อยู่ในเงื่อนไขที่จะรับเงินช่วยเหลือ ผู้กล่าวหาจึงแจ้งต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขอยกเลิกการลาออก แต่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้แจ้งว่าได้อนุมัติการลาออกแล้วไม่สามารถยกเลิกได้ โดยในการพูดคุย ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการบันทึกถ้อยคำไว้และผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหาโดยว่าที่ร้อยตรี [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๑,๑๓๐ คน ผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๐ และได้รับมอบหมายให้ทำงานตำแหน่ง [REDACTED] แผนก [REDACTED] เป็นตำแหน่งสุดท้ายก่อนที่ผู้กล่าวหาจะได้เขียนใบลาออกเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้มีผลวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ มีอายุงาน ๒๒ ปี ๙ เดือน ได้รับเงินเดือนพื้นฐานสุดท้ายเดือนละ ๑๘,๙๐๖ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๕๐๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ค่าเดินทางเดือนละ ๑,๓๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒๒,๒๐๖ บาท

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานนำส่งให้กับสหภาพแรงงานตามรายชื่อที่สหภาพแรงงานได้นำส่งให้กับผู้ถูกกล่าวหา โดยสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ และตกลงกันได้ในช่วงพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน มีผลบังคับใช้ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓

ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมาผู้กล่าวหาเคยถูกลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรฉบับลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เนื่องจากขาดงานในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ และผู้กล่าวหาเคยถูกลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างเมื่อวันที่ ๒๔ ถึง ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นเวลา ๓ วัน เนื่องจากได้ขาดงานในวันที่ ๑๙ และ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ซึ่งหลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้ขาดงานอีก ๑ วันแต่ไม่มีการลงโทษ และต่อมาวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ขาดงานอีกครั้ง เมื่อผู้กล่าวหาได้กลับเข้ามาทำงานในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนกผลิต นาย [REDACTED] หัวหน้างาน นาย [REDACTED] หัวหน้างาน นาย [REDACTED] หัวหน้างาน ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพูดคุยและชี้แจงให้ทราบว่าการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นความผิดซ้ำคำเตือน ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ซึ่งผู้กล่าวหาสอบถามว่าสามารถช่วยเหลืออะไรได้บ้างที่จะไม่ต้องถูกเลิกจ้าง นาย [REDACTED] ได้แจ้งว่าถ้าหากลาออกเองจะได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม และจะไม่เสียประวัติจากการทำงาน ได้รับสิทธิวันลาพักผ่อนประจำปีสะสม และสำหรับการทำงานในปี ๒๕๖๓ ตามส่วน ซึ่งผู้กล่าวหาเลือกที่จะลาออกตามคำแนะนำของหัวหน้างาน และได้ไปขอใบลาออกจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล พร้อมกับเขียนใบลาออกลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้มีผลลาออกในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาขอใช้สิทธิลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ครึ่งวัน จนถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รวม ๘.๕ วัน โดยหนังสือลาออกนั้น ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] หัวหน้างานอาวุโส

นาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนกผลิต ได้ลงชื่อในหนังสือลาออกเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และนำส่งให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมีนาง [REDACTED] ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับหนังสือลาออกของผู้กล่าวหาในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ช่วงเวลาประมาณ ๑๓.๐๐ น. และนาง [REDACTED] ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ได้ลงชื่อในหนังสือลาออก เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งตามระเบียบผู้มีอำนาจอนุมัติการลาออกของผู้กล่าวหาคือหัวหน้างาน และผู้จัดการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ถือได้ว่าการอนุมัติการลาออกมีผลแล้วตั้งแต่วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เข้าไปพบฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อสอบถาม กรณีการลาออกของผู้กล่าวหาจะได้รับเงินตามประกาศลาออกก่อนเกษียณอายุหรือไม่ โดยฝ่ายทรัพยากร บุคคลแจ้งว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินตามประกาศดังกล่าว เนื่องจากการลาออกของผู้กล่าวหาไม่เข้าเงื่อนไข ของประกาศ อีกทั้งผู้กล่าวหาเคยถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรมาแล้วภายในระยะเวลา ๑ ปี จึงไม่สามารถ เข้าโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุได้ และวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้แจ้งขอยกเลิกการลาออก ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งกับผู้กล่าวหาว่าการลาออกของผู้กล่าวหาได้รับการอนุมัติแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ไม่สามารถยกเลิกได้ ซึ่งกรณีการลาออกของผู้กล่าวหา นั้น ผู้ถูกกล่าวหา ขอบปฏิเสธว่าไม่ได้มีการพูดขงู้งง หรือให้สัญญาใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องเงินหรือผลประโยชน์จากการลาออก ของผู้กล่าวหาเพียงแต่แนะนำสิทธิและขั้นตอนการได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมในกรณีลาออกเท่านั้น โดยแจ้งย้ำให้มาขอรายละเอียดเพิ่มเติมจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาขอยืนยันว่าไม่ได้เลิกจ้าง ผู้กล่าวหาหรือบังคับขู่เข็ญหรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้ผู้กล่าวหาลาออก แต่การลาออกของผู้กล่าวหาเป็นการลาออก โดยสมัครใจของผู้กล่าวหาเอง เนื่องจากผู้กล่าวหาเห็นว่าได้กระทำความผิดซ้ำคำเตือนอันอาจถูกเลิกจ้างได้ และผู้กล่าวหาได้เลือกที่จะลาออกตามคำแนะนำของหัวหน้างาน เพื่อให้ได้รับสิทธิประกันสังคมและสิทธิ ในวันลาพักผ่อนประจำปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณา ว่าผู้ถูกกล่าวหาเกลี้ยกล่อมให้ผู้กล่าวหา เขียนใบลาออก เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๐ และได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยได้เขียนหนังสือลาออกเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้มีผลในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ แต่มีประเด็นปัญหาที่ขัดแย้งกันว่าผู้กล่าวหาลาออกด้วยความสมัครใจ หรือไม่ ซึ่งผู้กล่าวหาอ้างว่าการลาออกนั้นมิได้เกิดจากความสมัครใจของผู้กล่าวหาแต่เป็นการเกลี้ยกล่อม ของผู้ถูกกล่าวหาที่ประสงค์จะให้ผู้กล่าวหาลาออกโดยแจ้งว่าผู้กล่าวหากระทำความผิดซ้ำคำเตือนผู้ถูกกล่าวหา สามารถเลิกจ้างได้โดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ถ้าหากลาออกจะได้รับเงินค่าจ้างที่ทำงานมา ซึ่งผู้กล่าวหาเข้าใจ ว่าเป็นเงินช่วยเหลือขอลาออกก่อนเกษียณ จึงยินยอมเขียนหนังสือลาออกด้วยตนเองตามคำแนะนำ ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาถือว่าได้เรียกผู้กล่าวหาไปพูดคุยและชี้แจงให้ทราบถึงการกระทำของผู้กล่าวหา ว่าเป็นความผิดซ้ำคำเตือน ผู้ถูกกล่าวหาสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย โดยที่ผู้กล่าวหาสอบถาม ว่าสามารถช่วยเหลืออะไรได้บ้างที่จะไม่ต้องถูกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าถ้าหากลาออกเองจะได้รับสิทธิ ประโยชน์จากประกันสังคม และจะไม่เสียประวัติจากการทำงาน ได้รับสิทธิวันลาพักผ่อนประจำปีสะสม และสำหรับ

การทำงานในปี ๒๕๖๓ ตามส่วน มิได้แจ้งถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินช่วยเหลือกรณีขอลาออกก่อนเกษียณ ซึ่งตามประกาศเรื่องเงินช่วยเหลือพนักงานขอลาออกก่อนเกษียณ นั้น ลูกจ้างจะต้องยื่นแบบฟอร์มขอลาออกภายใน เดือนมกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม โดยให้มีผลการลาออกในวันที่ ๑ เมษายน วันที่ ๑ กรกฎาคม วันที่ ๑ ตุลาคม และวันที่ ๑ มกราคม ของปีถัดไป ตามลำดับ ซึ่งกรณีผู้กล่าวหาลาออกเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้มีผลการลาออกวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ในรอบปีย้อนหลังนับแต่ วันที่ลาออกลูกจ้างจะต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่การเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นไป ซึ่งในรอบปีผู้กล่าวหา ถูกลงโทษเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร และถูกพักงาน จึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือลาออกก่อนเกษียณ จึงเป็นไปไม่ได้ที่ผู้ถูกกล่าวหาจะแนะนำผู้กล่าวหาว่าหากลาออกแล้วจะได้รับเงินช่วยเหลือลาออกก่อนเกษียณ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาจากข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า การลาออกของผู้กล่าวหา นั้น ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการบังคับ ช่มชู้ หรือขู่เข็ญ เพื่อให้ผู้กล่าวหาลาออกจากการเป็นลูกจ้าง ของผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด และที่ผู้กล่าวหาเลือกที่จะลาออกเป็นเพราะเข้าใจว่าจะได้รับเงินช่วยเหลือลาออก ก่อนเกษียณ ถือได้ว่าผู้กล่าวหาลาออกโดยสมัครใจมิได้เกิดจากการกระทำใด ๆ ของผู้ถูกกล่าวหา และกรณี ที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้ขอยกเลิกการลาออกแล้ว แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ยกเลิกการลาออก จะถือเป็นการเลิกจ้าง หรือไม่ นั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๓๘๖ บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกสัญญา โดยข้อสัญญาหรือโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย การเลิกสัญญาเช่นนั้นย่อมทำด้วยแสดงเจตนาแก่อีกฝ่ายหนึ่ง” และวรรคสองบัญญัติว่า “แสดงเจตนาดังกล่าวมาในวรรคก่อนนั้น ท่านว่าหาอาจจะถอนได้ไม่” ซึ่งจาก บทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้กล่าวหาบอกเลิกสัญญาจ้างด้วยการแสดงเจตนาต่อผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาไม่อาจถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาเลิกสัญญานั้นได้ แต่ไม่รวมถึงการตกลงหรือยินยอมของผู้ถูกกล่าวหา ในการถอนหรือยกเลิกการแสดงเจตนาเลิกสัญญาของผู้กล่าวหา ดังนั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงหรือยินยอม ที่จะให้ผู้กล่าวหาถอนหรือยกเลิกการลาออก สัญญาจ้างแรงงานย่อมมีผลสิ้นสุดลงในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามที่ผู้กล่าวหาแสดงเจตนาไว้ จึงมิใช่เป็นการเลิกจ้าง และกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาให้ลาออก เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นั้น ผู้กล่าวหาไม่ได้มีข้อเท็จจริงใดมานำสืบสนับสนุนข้อกล่าวอ้าง ของตนว่าผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาลาออกเพราะเหตุไม่พอใจที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ประกอบกับ ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธและให้ข้อเท็จจริงสนับสนุนว่าผู้กล่าวหาได้ยอมรับว่าสาเหตุที่ลาออกเป็นเพราะเข้าใจว่าจะได้รับ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินช่วยเหลือกรณีขอลาออกก่อนเกษียณ ข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาจึงไม่อาจรับฟัง ให้เป็นจริงได้ ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาให้ลาออกในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้างต้นแล้ว ว่าการลาออกของผู้กล่าวหาเป็นการลาออก โดยสมัครใจมิได้ถูกบังคับ ช่มชู้ หรือขู่เข็ญจากผู้ถูกกล่าวหาอันจะถือเป็นการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาจึงมีอาจกล่าวอ้าง เพื่อยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาให้ลาออกในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับ ซึ่งการที่จะยื่นคำร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะต้องเป็นกรณีการเลิกจ้างเท่านั้น ดังนั้น เมื่อฟังข้อเท็จจริงเป็นยุติว่าผู้กล่าวหาลาออกโดยสมัครใจ มิใช่การเลิกจ้าง การที่ผู้กล่าวหาลาออกพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า การที่นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ลาออกพ้นสภาพ การเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา มิใช่การเลิกจ้างหรือกระทำใด ๆ อันจะเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต) และเลขานุการ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ.

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๓/๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] และ นาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้าง และอยู่ในระหว่าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และได้พิจารณา ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๓๓ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ช่าง [redacted] (Maintenance Section) สังกัดแผนก [redacted] ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ ๔๔,๔๔๐ บาท (สี่หมื่นสี่พันสี่ร้อยสี่สิบบาท) กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๕ และ ๓๐ ของทุกเดือน ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน กำหนดให้วันอังคารเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ครั้งที่ ๓๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน [REDACTED] ชุดที่ [REDACTED] โดยได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงานจากที่ประชุมวิสามัญคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน [REDACTED] ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ อีกทั้งยังได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี

เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกะบ่าย เวลา ๑๕.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๒๓.๐๐ นาฬิกา เวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา ผู้กล่าวหาได้ออกนอกเขตปฏิบัติการโรงงาน โดยสแกนลายนิ้วมือผ่านประตูที่ ๑๑ เพื่อไปรับพี่ชายและมารดา โดยรับว่าไม่ได้แจ้งหัวหน้างานทราบเนื่องจากเข้าใจว่าเป็นเหตุเร่งด่วนเพราะพี่ชายและมารดาไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ช่วงเวลาที่ผู้กล่าวหาออกนอกเขตปฏิบัติงานโรงงานได้ฝากให้เพื่อนร่วมงานดูแล ส่วนสาเหตุที่ไม่ได้แจ้งหัวหน้างานตามระเบียบของผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากกะทำงานบ่ายไม่มีหัวหน้างานเข้าทำงาน ซึ่งหัวหน้างานจะเข้าทำงานเฉพาะกะทำงานเช้า เวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา ซึ่งหลังจากนั้นผู้กล่าวหาได้เดินทางเพื่อเข้าไปปฏิบัติงานต่อ แต่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่ให้เข้าพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลว่าผู้กล่าวหาเมาสุรา ซึ่งผู้กล่าวหารับว่าได้รับประทานอาหารและเครื่องดื่มกับพี่ชายจริงแต่ไม่ได้เมาสุรา การที่เดินไม่ตรงเกิดจากการป่วยเดิมซึ่งมีหลักฐานการรักษาอาการที่โรงพยาบาล ผู้กล่าวหาให้ความร่วมมือในการเป่าเครื่องตรวจวัดปริมาณแอลกอฮอล์ในร่างกาย แต่อ่านค่าปริมาณแอลกอฮอล์ได้หรือไม่ผู้กล่าวหาไม่ทราบเนื่องจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่ได้แจ้งผลให้ทราบ เมื่อขอตรวจวัดซ้ำครั้งที่สองผู้กล่าวหาปฏิเสธ และได้เดินทางกลับที่พัก ต่อมาในวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ลางานย้อนหลังผ่านระบบคอมพิวเตอร์

ผู้ถูกกล่าวหาได้ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงกรณีดังกล่าวในวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ และได้พิจารณาลงโทษผู้กล่าวหา ด้วยการเลิกจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชย โดยเมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหายื่นคำร้องต่อศาลแรงงานภาค [REDACTED] คดีหมายเลขดำที่ [REDACTED] ขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆทั้งสิ้น และเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ ศาลแรงงานภาค [REDACTED] ได้มีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชยเป็นคดีหมายเลขแดงที่ [REDACTED] และผู้ถูกกล่าวหาหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ เลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยสาเหตุจากการกระทำดังกล่าวเข้าข่ายความผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน บทที่ ๗ วินัยและการลงโทษ ๗.๑.๖ ละทิ้ง เพิกเฉย ปฏิบัติงานเฉื่อยชาหรือหลีกเลี่ยงการทำงานโดยไม่มีเหตุอันควร ๗.๒.๑ เข้ามาปฏิบัติงานในลักษณะหรือสภาพมีเมาสุราหรือยาเสพติด ๗.๒.๘ ละเลยเพิกเฉยต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่เป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย ๗.๒.๑๔ ใช้เวลาปฏิบัติงานบริษัทไปทำงานอื่น

หรือใช้ประโยชน์ส่วนตัวเว้นแต่กรณีจำเป็น และต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน หรือทำงาน อันมีลักษณะเช่นเดียวกัน หรือแข่งขันกับกิจการของบริษัทหรือประโยชน์ขัดกันกับบริษัท หรืออาจเป็น ผลเสียหายแก่บริษัทไม่ว่าในเวลางานหรือนอกเวลางาน ๗.๒.๑๕ ไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือให้ความร่วมมือ เกี่ยวกับกฎรักษาความปลอดภัยของบริษัท ๗.๓.๕ จงใจ ผ่าฝืน หลีกเลียง, ขัดขืน หรือละเลย เพิกเฉย ต่อระเบียบข้อบังคับ ประกาศ สัญญาจ้าง หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่เป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย และกฎพิทักษ์ชีวิต (Life Saving Rules) ข้อ ๖ ต้องไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์หรือสารเสพติด เมื่อต้องทำงาน ขับขี่รถยนต์หรือจักรยานยนต์ ตามที่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานภาค [REDACTED] โดยให้มีผลเลิกจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ปรากฏแล้ว ซึ่งมีเพียงพอต่อการวินิจฉัยโดยมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาคือ ผู้กล่าวหาที่มีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

พิเคราะห์ข้อเท็จจริงแล้วรับฟังเป็นยุติว่า ผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งเป็นประธาน สหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๓ ปี และได้รับการแต่งตั้ง เป็นกรรมการลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาที่จะลงโทษผู้กล่าวหาด้วยการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ด้วยที่ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานภาค [REDACTED] เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆทั้งสิ้น ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ ศาลแรงงานภาค [REDACTED] มีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างผู้กล่าวหาได้ โดยไม่จ่ายค่าชดเชย และในวันเดียวกันผู้กล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาให้มีผลเลิกจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

พิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่ฟังได้เห็นว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๓ แม้จะเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่การเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่เป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างตามที่ศาลแรงงานภาค [REDACTED] มีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างได้ตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นบทบัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานที่จะอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ แก่กรรมการลูกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตตามมาตรา ๕๒ จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๙ และมีใช้การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างตามที่ศาลแรงงาน อนุญาตในมาตรา ๕๒ ไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงไม่มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง

โดยได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
 ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ [REDACTED]

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่านาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหา
 บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED]
 กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติ
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหา

ลงชื่อ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางนิติยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายชินโชติ แสงสังข์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

ลงชื่อ

กรรมการ

(นายสมิทร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์หมายเหตุพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ได้แก่

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ได้แก่

