



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๔ /๒๕๖๓

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓

ระหว่าง { นาย ██████████ ผู้กล่าวหา
บริษัท ██████████ ผู้ถูกกล่าวหา
โดย นาย ██████████ เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ นาย ██████████ ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องกล่าวหาบริษัท ██████████ โดยมีนาย ██████████ เป็นผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเกลี้ยโยกย้ายหน้าที่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบรวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ข้อเท็จจริงผู้กล่าวหา

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ ในตำแหน่ง [REDACTED] ปัจจุบันได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๓๐,๖๐๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของทุกๆ เดือน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ ๗๕ คน ผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และต่อมาได้รับเลือกตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงานในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยมติที่ประชุมใหญ่สามัญ

บริษัท [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๑๓๕ คน วันทำงานปกติในระดับปฏิบัติการ ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติในระดับสำนักงาน ๕ วัน มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลาและเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยวิธีการสแกนลายนิ้วมือ

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้ประกาศการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑.๓ เดือน ทำให้พนักงานในบริษัทไม่พอใจ เนื่องจากได้เงินโบนัสเป็นจำนวนที่น้อยกว่าโรงงานที่จังหวัด [REDACTED] จึงได้แต่งตั้งตัวแทนเพื่อเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องเงินโบนัสดังกล่าว โดยผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างพร้อมพนักงานอื่นรวม ๗ คน ส่วนฝ่ายนายจ้างมีนาย [REDACTED] (ประธานกรรมการบริษัท) เป็นผู้แทนของฝ่ายนายจ้างพร้อมกับผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้างานและไปเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในการเจรจาเรื่องเงินโบนัสการเจรจาดังกล่าวได้ยุติ โดยได้มีการทำบันทึกไว้ว่าจะไม่มีการลงโทษหรือตักเตือนใดๆ กับผู้แทนเจรจา

ต่อมาพนักงานในบริษัทฯ กลุ่มที่ไม่พอใจในเรื่องการจ่ายเงินโบนัส ๒๕๖๒ ได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ โดยผู้กล่าวหาซึ่งเป็นหัวหน้ากะในขณะนั้น เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการรวบรวมรายชื่อลูกจ้างเพื่อดำเนินการดังกล่าว ซึ่งนายทะเบียนได้ออกใบสำคัญการจดทะเบียน ฉบับลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ โดยในระหว่างก่อนที่จะมีการจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหามีส่วนร่วมในการก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ โดยจะเป็นผู้เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และประสานงานต่างๆ เกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ ให้แก่เพื่อนพนักงานในบริษัทฯ เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้างานมีพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเคารพนับถือ และต่อมาเมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน และในที่ประชุมได้มีมติแต่งตั้งให้ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้างของบริษัทฯ ต่อมาวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องโดยมีผู้กล่าวหาเป็นหนึ่งในผู้แทนเจรจาทั้งเจ็ด ข้อเรียกร้องดังกล่าวได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง

ซึ่งฝ่ายนายจ้างไม่ประสงค์ที่จะเจรจาต่อ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน ในส่วนของข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นต่อบริษัทฯ ผู้กล่าวหาเป็นผู้จัดทำข้อเรียกร้องเอง และได้พูดคุยกับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ให้ทราบว่า จะมีการยื่นข้อเรียกร้องในเรื่องใดบ้าง เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓ นาย () (ผู้ช่วยผู้จัดการในขณะนั้น) ได้พูดคุยเป็นการส่วนตัวกับผู้กล่าวหาในทำนองว่าอยากให้ผู้กล่าวหาถอนตัวออกจากองค์กรสหภาพแรงงานฯ โดยอ้างเหตุผล () เป็นผู้รับผู้กล่าวหาเข้าทำงาน และต่อมาวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ โดยนาย () ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพูดคุยโดยได้เสนอให้ผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิต โดยที่ผู้กล่าวหาได้แจ้งไปว่าขอกลับมาตัดสินใจดูก่อน ซึ่งผู้กล่าวหาทราบอยู่แล้วว่าถ้าย้ายไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิต จะไม่มีการทำงานล่วงเวลา และการเข้ากะ ต่อมาวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีคำสั่งโยกย้ายผู้กล่าวหาให้ไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิตซึ่งมีผลทันที โดยคุณ () ได้เรียกผู้กล่าวหาเข้าไปพูดคุยและได้มีหนังสือแจ้งการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่พร้อมทั้งให้ผู้กล่าวหาเซ็นรับทราบ โดยผู้กล่าวหาได้เซ็นรับทราบในหนังสือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว เนื่องจากไม่ยอมมีปัญหาเรื่องการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งได้สอบถามไปว่า ถ้าผู้กล่าวหาไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่มีความสุขกับงานในตำแหน่งใหม่ ผู้กล่าวหาจะขอกลับมาทำงานในตำแหน่งเดิม ซึ่งก่อนหน้านี้ในตำแหน่งวิศวกรรมาฝ่ายผลิตว่างมาเป็นเวลา ๓ ปี โดยจะมีผู้ช่วยผู้จัดการ (นาย () ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวแทน ซึ่งผู้กล่าวหาเคยขอย้ายเข้าไปทำงานแต่ก็ไม่เคยได้รับการอนุมัติ หลังจากที่ผู้กล่าวหาเข้าไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิต บริษัทฯ ก็ได้มีการติดกล้องวงจรปิดเพิ่มเติมในบริเวณโต๊ะทำงานของผู้กล่าวหา และผู้กล่าวหาที่ทราบว่าเป็นบริษัทฯ ได้มีการติดกล้องวงจรปิดเพิ่มเติมที่โต๊ะทำงานของประธานสหภาพแรงงานฯ เช่นกัน โดยผู้กล่าวหาเห็นว่าการทำงานที่บริษัทฯ กระทำการดังกล่าว เพื่อที่ต้องการจะสืบความเคลื่อนไหวของทางสหภาพแรงงานฯ ต่อมาวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้แจ้งต่อนาย () (ผู้จัดการฝ่ายผลิต) เพื่อขอย้ายกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม (หัวหน้ากะ โฟร์แมน) แต่นาย () ได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาว่าได้แจ้งกับประธานบริษัทฯ แล้ว แต่ประธานบริษัทฯ ไม่ยินยอมให้ผู้กล่าวหากลับไปทำงานในตำแหน่งเดิม ในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ (ตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิต) มีลักษณะการทำงาน โดยจะทำงาน ๕ วัน หยุด ๒ วัน โดยบริษัทฯ มีลูกน้องให้ ๑ คน ลักษณะงานจะเป็นงานที่เกี่ยวกับเอกสารงานผลิตภัณฑ์ใหม่ งานเกี่ยวกับการเคลมสินค้า ซึ่งงานดังกล่าวมีน้อย บางครั้งไม่มีงาน ก็ต้องไปทำงานซิดีตีเส้น และงานดังกล่าวไม่มีความชัดเจนไม่สามารถใช้ไปนำเสนอ KPI ได้ ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่าเป็นการย้ายให้มาอยู่เปล่าๆ ต่างจากในตำแหน่งหัวหน้ากะ (โฟร์แมน) ซึ่งจะทำงาน ๔ วัน และหยุด ๒ วัน หมุนเวียนกันไป มีการทำงานล่วงเวลา มีการเข้ากะ มีลักษณะงานที่ชัดเจน จากการที่ผู้กล่าวหาถูกโยกย้ายไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิตนั้น ทำให้ผู้กล่าวหาขาดรายได้จากการทำงานล่วงเวลา การเข้ากะ และเพื่อต้องการแยกผู้กล่าวหาออกจากกลุ่มพนักงานผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นกำลังสำคัญในการก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้ที่พนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานให้ความเคารพนับถือ ผู้กล่าวหาได้นำส่งสลิปเงินเดือนตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ ปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้รับเพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลาในเดือนมกราคม ๒,๒๘๕ บาท เดือนกุมภาพันธ์ ๕,๗๓๘ บาท เดือนมีนาคม ๕,๕๔๖ บาท เดือนเมษายนไม่มี และเดือนพฤษภาคม ๑,๕๓๐ บาท ผู้กล่าวหาได้นำสลิปยานบุคคลจำนวน ๑ ปาก ตำแหน่งลีดเดอร์ ปัจจุบัน

เป็นประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยให้การว่าในการเจรจาพูดคุยเรื่องเงินโบนัส ปี ๒๕๖๒ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจะประกอบด้วยพนักงานระดับหัวหน้างาน โฟร์แมน และลีดเดอร์ ซึ่งมี นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นหนึ่งในผู้แทนเจรจาฝ่ายลูกจ้าง สาเหตุของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เนื่องจาก บริษัทฯ มีโรงงานอยู่ ๒ โรงงาน แต่บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้กับพนักงานทั้งสองโรงงานไม่เท่ากัน จึงเป็นเหตุที่ต้องจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเพื่อเป็นปากเสียงในการเรียกร้องสิทธิต่างๆ ให้แก่พนักงาน โดยมี ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งประมาณ ๑๑ คน ซึ่งขณะนั้นพยานและผู้กล่าวหาทำงานในไลน์เดียวกันโดยผู้กล่าวหาเป็นผู้บังคับบัญชาของพยานและเป็นผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พยานและผู้กล่าวหาได้สมัครเข้าเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานในช่วงต้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ พร้อมกัน โดยผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งก่อนที่จะมีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานผู้กล่าวหาไม่มีบทบาทสำคัญในการเป็นกระบอกเสียงแทนเพื่อนพนักงาน ในการเข้าไปพูดคุยกับฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการต่างๆ และหลังจากที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้กล่าวหาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการหาสมาชิก เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และประสานงานนัดหมายในการที่สหภาพแรงงานจะมีการจัดประชุมหรือมีกิจกรรมใดๆ โดยใช้บทบาทหัวหน้ากะ (โฟร์แมน) ที่มีลูกน้องให้ความเคารพนับถือ ซึ่งในการจัดทำข้อเรียกร้องดังกล่าว ผู้กล่าวหาเป็นผู้จัดทำข้อเรียกร้องและยังเป็นหนึ่งในผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องทั้งเจ็ด ภายหลังจากที่สหภาพแรงงานฯ แจ้งให้บริษัทฯ ทราบว่าใครเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน บริษัทฯ ก็ได้มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม บริเวณ三尺ของพยานและรองประธานสหภาพแรงงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ก่อนหน้านั้นพนักงานภายในบริษัทฯ เคยมีความคิดที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น โดยมีหัวหน้ากะ (โฟร์แมน) ของทั้งสามกะ ได้แก่กะ A กะ B และกะ C (ผู้กล่าวหา) เป็นผู้ริเริ่มความคิดในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและต่อมาได้มีการล้มเลิกไปเนื่องจากหัวหน้ากะ A ที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และได้เข้ามาพูดคุยและชี้แจงทำให้ความคิดที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ล้มเลิกไป และต่อมาทราบหัวหน้ากะ A คนดังกล่าว ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าของหัวหน้ากะ โฟร์แมน ทั้ง ๓ กะ ภายหลังจากที่ผู้กล่าวหาถูกโยกย้ายให้ไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต ภายหลังจากที่มีการโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต ทางสหภาพแรงงานได้มีการพูดคุยกันเกี่ยวกับการโยกย้ายตำแหน่งดังกล่าวโดยที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานได้แจ้งว่า บริษัทฯ ไม่สามารถโยกย้ายผู้แทนเจรจาในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องได้ โดยผู้กล่าวหาแจ้งต่อที่ปรึกษาว่าเหตุที่ยอมลงชื่อยินยอมในหนังสือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เนื่องจากไม่อยากขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา

ข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา ได้มอบอำนาจให้นาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] เป็นผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงว่า บริษัท [REDACTED] มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่าย [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๑๓๕ คน วันทำงานปกติในระดับปฏิบัติการ ๔ วัน มีวันหยุดประจำปีสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้าเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๘.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๘.๓๐ - ๒๐.๓๐ น. กะกลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๓๐ - ๐๖.๐๐ น. มีการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๐๖.๓๐ - ๐๘.๓๐ น. วันทำงานปกติในระดับสำนักงาน ๕ วัน

มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วัน เวลาทำงานเริ่มตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ไม่มีการทำงานล่วงเวลาและเข้ากะ มีวิธีการลงเวลาการปฏิบัติงานของทั้งสองระดับโดยการสแกนลายนิ้วมือ ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ โดยเริ่มงานในตำแหน่งไฟร์แมน (หัวหน้ากะ) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๓๐,๖๐๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และค่าครองชีพ เดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ปัจจุบันผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างเป็นราย เดือนๆ ละ ๓๐,๖๐๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท กำหนด จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือนและตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานมา ไม่เคยกระทำความผิดหรือถูกลงโทษใดๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ประวัติการทำงานของผู้กล่าวหา ก่อนหน้าที่ ผู้กล่าวหาจะย้ายมาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมาฝ่ายผลิต ผู้กล่าวหาทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้ากะ (ไฟร์แมน) โดยจะมีการหมุนเวียนกะสลับกันไป โดยในกะการทำงานจะมีพนักงานผู้ได้บังคับบัญชา ๒๔ คน ผล การประเมินการปฏิบัติงานปีล่าสุดของผู้กล่าวหา (ปี ๒๕๖๒) อยู่ในเกรด A ตำแหน่งเดิมของผู้กล่าวหา (หัวหน้า กะ ไฟร์แมน) มีลักษณะการทำงาน คือ มีหน้าที่ควบคุมการผลิต ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ควบคุมคุณภาพในไลน์การผลิต ปรับปรุงคุณภาพในไลน์การผลิต ลดการเกิดของเสียที่เกิดในไลน์การผลิต ติดต่อประสานงานกับแผนกอื่นๆ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในไลน์การผลิต โดยผู้กล่าวหาจะมีนาย [REDACTED] (ผู้ช่วยผู้จัดการ) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยในไลน์ดังกล่าวจะได้ค่ากะ ในเฉพาะทีมที่ทำงานในกะกลางคืนกะละ ๔๐ บาท ส่วนการทำงานล่วงเวลา โดยเฉลี่ยจะได้รับเงินค่าทำงานล่วงเวลาประมาณ ๔,๐๐๐ บาท ต่อเดือน ซึ่ง ในปัจจุบันไม่ได้มีการทำงานล่วงเวลาแต่อย่างใด

ในปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ มีการจ่ายเงินโบนัส ๒ ครั้งต่อปี โดยจ่ายในช่วงเดือนมิถุนายนและเดือน ธันวาคม ซึ่งพนักงานในระดับสำนักงานจะได้เงินโบนัสจำนวน ๑ เดือน และพนักงานระดับปฏิบัติการจะได้เงินโบนัส จำนวน ๑.๓ เดือน ซึ่งในปี ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้ประกาศการจ่ายโบนัสในวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นจำนวน ๑.๓ เดือน จึงทำให้พนักงานในบริษัทฯ ไม่พอใจ จึงได้มีการเจรจากันระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริษัทในการเจรจา เรื่องเงินโบนัสปี ๒๕๖๒ นั้น ผู้แทนเจรจาของฝ่ายลูกจ้างจะเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน ไฟร์แมน หัวหน้า แผนก รวมทั้งผู้กล่าวหา ส่วนผู้แทนเจรจาของฝ่ายนายจ้างจะเป็นพนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการ โรงงาน ซึ่งการเจรจาดังกล่าวไม่ได้ข้อยุติ เนื่องจากพนักงานไม่พอใจในการที่บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสให้ใน จำนวนดังกล่าว ก่อนหน้านี้นี้บริษัทฯ ไม่เคยมีสภาพแรงงานมาก่อน ซึ่งในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการต่อต้านแต่อย่างใด ในระหว่างที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่า มีการก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงานก็ต่อเมื่อ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาว่ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงานเกิดขึ้น และได้มีการแจ้งต่อ ผู้ถูกกล่าวหาว่าใครเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ากรรมการสหภาพแรงงาน แต่ละคนทำงานอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใด รวมทั้งทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ผู้กล่าวหาเป็นหนึ่งในผู้แทนเจรจา ในระหว่างที่มีการเจรจา ผู้กล่าวหาไม่บทบาทสำคัญในการเจรจา เนื่องจาก ผู้กล่าวหาเป็นคนพูดจาดี เป็นคนมีเหตุผล พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเคารพนับถือและยอมรับ โดย ข้อเรียกร้องดังกล่าวได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง ในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ แต่ข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่สามารถตกลงกันได้

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ บริษัท นาย (เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล) ได้มีการพูดคุยกับผู้กล่าวหาเรื่องการย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต พร้อมทั้งมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาย้ายไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต โดยผู้กล่าวหาได้เซ็นรับทราบในหนังสือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาไม่ได้มีการปฏิเสธหรือคัดค้านแต่อย่างใด ปัจจุบันผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต ซึ่งมีลักษณะการทำงาน คือ มีหน้าที่ปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการผลิตซึ่งงานดังกล่าวไม่ต้องอยู่ในไลน์การผลิตตลอดเวลา ซึ่งตามโครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ แล้ว ตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิตและตำแหน่งหัวหน้ากะ (โฟร์แมน) นั้น เทียบเท่าในระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากัน เพียงแต่เปลี่ยนชื่อตำแหน่งและมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน ไม่มีเงินค่าเข้ากะ และไม่มีเงินค่าทำงานล่วงเวลา เหตุผลที่ย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต เนื่องจากเมื่อต้นปี ๒๕๖๓ ผู้จัดการฝ่ายผลิตได้ลาออกไป และผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งนาย (ซึ่งขณะนั้นทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายผลิตและดูแลตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต ให้เป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ แทนผู้จัดการฝ่ายผลิตคนเก่าที่ลาออกไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้แต่งตั้งให้ผู้กล่าวหาให้ไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต ซึ่งก่อนหน้านี้นี้ตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิตนั้นว่างมาเป็นเวลา ๒ ปี โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้รับพนักงานอื่นเข้ามาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว เพื่อต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย เนื่องจากปัจจุบันมียอดการสั่งซื้อที่มีจำนวนน้อย ในการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานให้เป็นหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิตนั้น ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาพนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้ากะ (โฟร์แมน) จำนวน ๓ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหา มีวุฒิการศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์ มีทักษะในการทำงานมาก มีทักษะทางด้านภาษา สามารถนำเสนองานได้ดี และสามารถเติบโตไปในสายอาชีพขึ้นอีก แตกต่างจากหัวหน้ากะอีก ๒ คน ที่หนึ่งคนไม่มีวุฒิการศึกษาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ถึงแม้จะมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าผู้กล่าวหากก็ตาม และอีกหนึ่งคนที่มีวุฒิการศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ แต่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าผู้กล่าวหา โดย ๑ เดือน ก่อนหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตจะลาออกไป ผู้กล่าวหาได้เคยเข้ามาพูดคุยกับนาย (เรื่องขอย้ายมาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต เนื่องจากผู้กล่าวหาต้องการมีวันทำงานและเวลาทำงานให้ตรงกับภรรยา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ว่า ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ โดยเริ่มงานในตำแหน่งโฟร์แมน (หัวหน้ากะ) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๓๐,๖๐๐ บาท ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท ปัจจุบันผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๓๐,๖๐๐ บาท

ค่าตำแหน่งเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ ของเดือนและตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานมา ไม่เคยกระทำความผิดหรือถูกลงโทษใดๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ประวัติการทำงานของผู้กล่าวหา ก่อนหน้าที่ผู้กล่าวหาจะย้ายมาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต ผู้กล่าวหาทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้ากะ (ไฟร์แมน) โดยจะมีการหมุนเวียนกะสลับกันไป โดยในกะการทำงานจะมีพนักงานผู้ได้บังคับบัญชา ๒๔ คน ผลการประเมินการปฏิบัติงานปีล่าสุดของผู้กล่าวหา (ปี ๒๕๖๒) อยู่ในเกรด A เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ บริษัทฯ ได้ประกาศการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๑.๓ เดือน ทำให้พนักงานในบริษัทไม่พอใจ เนื่องจากได้เงินโบนัสเป็นจำนวนที่น้อยกว่าโรงงานที่จังหวัด [REDACTED] จึงได้แต่งตั้งตัวแทนเพื่อเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องเงินโบนัสดังกล่าว โดยผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างพร้อมพนักงานอื่นรวม ๗ คน เข้าร่วมเจรจา การเจรจาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถยุติได้ ต่อมากลุ่มลูกจ้างที่ไม่พอใจในเรื่องการจ่ายเงินโบนัส ๒๕๖๒ ได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ โดยผู้กล่าวหาซึ่งเป็นหัวหน้ากะในขณะนั้น เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการรวบรวมรายชื่อลูกจ้างเพื่อดำเนินการดังกล่าว และผู้กล่าวหามีส่วนร่วมในการก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ โดยจะเป็นผู้เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และประสานงานต่างๆ เกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ ให้แก่เพื่อนพนักงานในบริษัทฯ เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้างานมีพนักงานส่วนใหญ่ให้ความเคารพนับถือ จนสามารถจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ และมีสมาชิกสหภาพฯ จำนวน ๗๔ คน และต่อมาที่ประชุมสหภาพฯ ได้มีมติแต่งตั้งให้ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้าง และเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๗ คน โดยมีผู้กล่าวหาเป็นหนึ่งในผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าวได้มีการเจรจากันเอง ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานฯ จึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ดังกล่าวอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และต่อมาได้รับเลือกตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ โดยนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพูดคุย โดยได้เสนอให้ผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต โดยที่ผู้กล่าวหาได้แจ้งไปว่าขอกลับมาตัดสินใจก่อน ต่อมาวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ บริษัทฯ ได้มีคำสั่งโยกย้ายผู้กล่าวหาให้ไปทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิตซึ่งมีผลทันที โดยนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาเข้าไปพูดคุยและได้มีหนังสือแจ้งการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่พร้อมทั้งให้ผู้กล่าวหาเซ็นรับทราบ โดยผู้กล่าวหาได้ลงชื่อรับทราบในหนังสือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว เนื่องจากไม่อาจมีปัญหาเรื่องการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าการแต่งตั้งพนักงานให้เป็นหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิตนั้น ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาพนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้ากะ (ไฟร์แมน) จำนวน ๓ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาที่มีวุฒิการศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์ มีทักษะในการทำงานมาก มีทักษะทางด้านภาษา สามารถนำเสนองานได้ดี และสามารถเติบโตไปในสายอาชีพขั้นอีก แตกต่างจากหัวหน้ากะอีก ๒ คน ที่หนึ่งคนไม่มีวุฒิการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ถึงแม้จะมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าผู้กล่าวหาก็ตาม และอีกหนึ่งคนที่มีวุฒิการศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์ แต่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าผู้กล่าวหา โดย ๑ เดือน ก่อนหน้าที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตจะลาออกไป ผู้กล่าวหาได้เคยเข้ามาพูดคุยกับนาย [REDACTED] เรื่องขอย้ายมาทำงานในตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิต เนื่องจาก

ผู้กล่าวหาต้องการมีวันทำงานและเวลาทำงานให้ตรงกับภรรยา แต่บริษัทฯ ไม่ได้อนุมัติ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวได้ว่างมาแล้วประมาณ ๒ ปี โดยไม่มีการแต่งตั้งคนอื่นไปทำหน้าที่ มีเพียงมอบให้รองผู้จัดการดูแล เนื่องจากต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย เนื่องจากปัจจุบันมียอดการสั่งซื้อที่มีจำนวนน้อย ซึ่งตามโครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ แล้ว ตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิตและตำแหน่งหัวหน้ากะ (โพรมาน) นั้น เทียบเท่าในระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากัน เพียงแต่เปลี่ยนชื่อตำแหน่งและมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน ไม่มีเงินค่าเข้ากะ และไม่มีเงินค่าทำงานล่วงเวลา ผู้กล่าวหาเห็นว่า ตำแหน่งดังกล่าวทำให้ผู้กล่าวหาขาดรายได้ ไม่มีค่ากะ ไม่มีค่าทำงานล่วงเวลา ทำให้ผู้กล่าวหาขาดรายได้จากการทำงานล่วงเวลา การเข้ากะ และเพื่อต้องการแยกผู้กล่าวหาออกจากกลุ่มพนักงานผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นกำลังสำคัญในการก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้ที่พนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานให้ความเคารพนับถือ และกะที่ผู้กล่าวหาทำงานอยู่เดิม เป็นกำลังสำคัญของสหภาพแรงงานและมีกรรมการสหภาพจำนวนมากที่สุด ทำงานอยู่ในกะดังกล่าวซึ่งมีผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้ากะ นอกจากนั้นงานในตำแหน่งหัวหน้ากะ มีงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถสร้างผลงานได้ ตำแหน่งใหม่ไม่มีงานที่ชัดเจน งานน้อย เหมือนอยู่เปล่าๆ และการทำงานจะแยกไปอยู่อีกส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้กล่าวหาขาดการประสานงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาถือว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้กล่าวหาเคยแจ้งขอกลับมาทำงานในหน้าที่เดิมแต่ผู้กล่าวหาไม่ได้อนุมัติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่า แม้ผู้กล่าวหาเคยแสดงความประสงค์ตัวว่าจะย้ายไปทำงานที่ตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรรมมาก่อน เพื่อให้วันเวลาทำงานวันหยุดที่ตรงกันกับวันหยุดของภรรยา แต่ก็ไม่ได้มีการโยกย้ายตามประสงค์ทั้งที่ตำแหน่งดังกล่าวก็ยังว่างอยู่และว่างมานานแล้วและก็ไม่มีการกำหนดว่าจะมีการโยกย้ายใครไปงานในตำแหน่งดังกล่าว ทั้งที่ผู้กล่าวหาเมื่อผลการทำงานดี มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งดังกล่าว เมื่อเกิดปัญหาการเรียกร้องเงินโบนัสเพิ่มในปี ๒๕๖๒ และมีการเจรจากันทั้งสองฝ่ายโดยผู้กล่าวหาเป็นผู้แทนผู้ร่วมเจรจาฝ่ายลูกจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ และต่อมากลุ่มลูกจ้างที่ไม่พอใจในเรื่องการจ่ายเงินโบนัส ๒๕๖๒ ได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเพื่อเป็นองค์กรของลูกจ้างในการเจรจาเรียกร้องสิทธิดังกล่าว โดยผู้กล่าวหาในฐานะหัวหน้ากะ(โพรมาน) เป็นกำลังสำคัญในการร่วมจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ซึ่งในกะที่ผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้ากะ ทำงานอยู่มีกรรมการของสหภาพแรงงานจำนวน ๖ คน จากกรรมการสหภาพแรงงานทั้งหมด ๗ คน นอกจากนั้นในกะดังกล่าวมีประธานสหภาพแรงงาน และก่อนมีการโยกย้ายผู้กล่าวหา สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องและข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่สามารถตกลงกันได้ และอยู่ในระหว่างการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การที่ผู้ถูกกล่าวหาถือว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และได้โยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำหน้าที่หัวหน้าวิศวกรรมฝ่ายผลิตในช่วงเวลาที่อยู่ระหว่างกำลังเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งทำให้ผู้กล่าวหาพ้นจากตำแหน่งหัวหน้ากะหรือโพรมาน ซึ่งกะดังกล่าวเป็นกำลังสำคัญของสหภาพแรงงานฯ และไม่ปรากฏว่าการโยกย้ายหน้าที่ดังกล่าวเป็นความประสงค์ของผู้กล่าวหาแต่อย่างใดและไม่มีลักษณะเป็นการเติบโตในสายอาชีพ ตามที่กล่าวอ้าง จึงเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ของผู้กล่าวหาเพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง อันอาจเป็นผลให้ผู้

กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ การโยกย้ายผู้กล่าวหาดังกล่าวจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑(๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายหน้าที่นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาย้ายผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในหน้าที่โฟร์แมน(หัวหน้ากะ) ตามเดิม

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายสุวิทย์ สุมาลา)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(ลงชื่อ)

ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ)

(นายสมิทร จันทร์สว่าง)

กรรมการ (ลงชื่อ)

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๕ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน